Justicia y derecho laboral en el ministerio pastoral en iglesias del Sínodo Costa de la Iglesia Evangélica Peruana

Por

Pr. Adrián Zelaya Torres

TESIS

En cumplimiento parcial de los requisitos para optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Teológicas.

Profesora guía

Dra. Karla Ann Koll

UNIVERSIDAD BIBLICA LATINOAMERICANA

San José, Costa Rica

Mayo, 2019

Justicia y derecho laboral en el ministerio pastoral en iglesias del Sínodo Costa de la Iglesia Evangélica Peruana

Aportes bíblicos-teológicos para elaborar perfiles pastorales y laborales en el marco de la misión

TESIS

Sometida el 30 de mayo del 2019 al cuerpo docente de la Universidad Bíblica Latinoamérica en cumplimiento parcial de los requisitos para optar el grado de Licenciatura en Ciencias Teológicas, por:

Tribunal integrado por:

_____

Dra. Karla Koll y Prof. Edwin Mora creo que va la profesora guía aqui

_____

Dr. Eduardo Valenciano Sandí. Dictaminador

_____

Mg. Elizabeth Cook S. ¿lectora o dictaminadora?

_____

Dr. Edwin José Mora Guevara
Vicerrector académico

DEDICATORIA

A **Aida Ramos Sifuentes,** mi amada esposa y compañera en todo tiempo.

A **Denaly Magaly y Erika Milagros,** mis muy amadas hijas, a quienes pido perdonarme por haberles fallado económicamente en estos sesentas días, por temas ajenos a mi voluntad. Tomaron el problema como una oportunidad de confiar en el Dios proveedor y salieron adelante, actuando sabiamente. Gracias mis amores.

A **Francisca Torres Luna,** mi madre amada de 88 años, que sin saber dónde me encuentro me espera para que su gozo esté completo. Ella no espera algo que pueda yo darle, su amor es incondicional, el saber que estoy bien y poder verme es más que suficiente.

A **Margie Miller**, porque somos su grupo favorito y ella es como nuestra madre, amiga y gran motivadora favorita para este logro académico.

AGRADECIMIENTOS

AL DIOS TRINO
Por conocerle más y procurar vivir conforme a su voluntad. Él es el motivo de mi existencia temporal en su casa grande.

Universidad Bíblica Latinoamérica
Por ser la mano proveedora de Dios para continuar con el proceso de aprendizaje, para el Ministerio PASTORAL que por su Gracia me concedió. Mi alma mater del que siempre estaré agradecido y orgulloso

A la Iglesia Evangélica Peruana
Por ser una iglesia al servicio de la Misión de Dios, fiel al Trino Dios, a su Palabra Nací allí y debo ir a la presencia de mi Padre eterno sirviendo en ella.

Al profesor guía de metodología
Ángel Eduardo Román-López Dollinger
Por su labor de guiar acertada en el proceso académico desde la plataforma virtual, fase de grupos y hasta el cierre del trabajo individual.

Profesoras y profesor guía
Dra. Eli Cook, Dra. Karla Ann Koll y Dr. Edwin Mora
Por sus conocimientos, paciencia y exigencias para realizar un trabajo con todo el rigor académico, en este proceso colectivo de graduación 2019.

Al Grupo Dos
“el grupo favorito de Margie” por conocerlos y por
Todo el momento compartido.

CONTENIDOS

CAPÍTUO I **1**

1. Presentación del caso práctico **1**

2.1 Contexto 1

2.1.1 Contexto amplio 1

2.1.2 Contexto particular. 2

BOLIVIA 2

Iglesia Evangélica Luterana Boliviana (IELB) 2

2.2 Población meta 8

2.3 Planteamiento del tema de investigación 8

2.4 Supuestos y variables de la investigación 8

2.4.1 Formulación del supuesto 8

2.4.2 Variables de la investigación 9

Variable independiente 9

Variable interviniente 9

Variable dependiente 9

2.4.3 Unidades de análisis 9

2.4.4 Matriz de consistencia 10

3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO **10**

3.1 Justificación Teórica 10

3.2 Justificación práctica. 10

3.3 Justificación metodológica 11

4. OBJETIVOS: **11**

4.1 Objetivo general 11

4.2 Objetivos específicos 11

CAPITULO II..... ¡Error! Marcador no definido.

Marco teórico, metodología, análisis de resultados **12**

5. MARCO TEÓRICO..... **12**

5.1 Antecedentes teóricos..... 12

5.2 Teorías implicadas en la investigación..... 12

5.2.1 La misión..... 12

5.2.2 La iglesia 15

5.2.3 Pastor y pastora de iglesia..... 17

5.2.3 Justicia en la Biblia y el derecho laboral 23

5.3 Categorías de análisis..... 28

6. METODOLOGÍA **28**

6.1 Estrategia metodológica..... 28

6.1.1 Enfoque metodológico disciplinario..... 29

6.1.2 Tipo de investigación 29

6.3 Población y muestra de estudio 30

6.3.1 Indicación de la población y muestra de estudio..... 30

6.3.2 Selección de la muestra..... 30

6.4 Instrumentos para recolectar datos 31

6.4.1 Recolección teórica o bibliográfica 31

6.4.2 Recolección empírica 31

6.5 Instrumentos para analizar datos 32

7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS..... **32**

CAPITULO II **51**

MARCO TEORICO, METODOLOGIA, ANALISIS DE RESULTADOS **51**

5. MARCO TEÓRICO **52**

5.1 Antecedentes teóricos 52

5.2 Teorías implicadas en la investigación 52

5.2.1 La misión 52

5.2.2 La iglesia 55

5.2.3 Pastor y pastora de iglesia 57

5.2.3 Justicia en la Biblia y el derecho laboral 63

5.3 Categorías de análisis 68

6. METODOLOGÍA **68**

6.1 Estrategia metodológica 68

6.1.1 Enfoque metodológico disciplinario 69

6.1.2 Tipo de investigación 69

6.3 Población y muestra de estudio 70

6.3.1 Indicación de la población y muestra de estudio 70

6.3.2 Selección de la muestra 70

6.4 Instrumentos para recolectar datos 71

6.4.1 Recolección teórica o bibliográfica 71

6.4.2 Recolección empírica 71

6.5 Instrumentos para analizar datos 72

7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS **72**

9. PROPUESTA DE ACCIÓN **93**

Conferencias pastorales **96**

1.1. Primera Conferencia ..... **¡Error! Marcador no definido.**

¿Cuál concepto de misión e iglesia es pertinente para nuestro contexto? ..... **¡Error! Marcador no definido.**

1.2. Segunda Conferencia ..... **¡Error! Marcador no definido.**

¿Cuál modelo pastoral es el más adecuado para nuestro contexto? ...**¡Error! Marcador no definido.**

1.3. Tercera Conferencia ..... **¡Error! Marcador no definido.**

¿Por qué la iglesia debe remunerar y reconocer los derechos laborales del pastor? ..... **¡Error! Marcador no definido.**

11.1 Matriz de consistencia 102

Tabla 1: Matriz de consistencia de la variable independiente 102

El trabajo pastoral en las iglesias 102

11.2 Glosario 105

11.3 TESTIMONIOS 106

11.4 Entrevistas 109

11.4.2 ENTREVISTA A LA PASTORA SARA PAMELA CHOQUE QUISPE (ABRIL 2019) 111

11.4.3 ENTREVISTA AL PASTOR GUSTAVO PÉREZ PÉREZ (ABRIL 2019) 112

11.4.4 ENTREVISTA AL PR. LIC. ADRIÁN ZELAYA TORRES (ABRIL 2019) 115

11.4.5 ENTREVISTA AL PR. SANTIAGO CONRADO DELGADO CASTILLOS (ABRIL 2019). 117

11.5 GRÁFICA DE ESTADÍSTICA 119

11.6 RELACIÓN DE ACRÓNIMOS 128

RESUMEN

El presente proyecto de investigación analiza el tema de la justicia y el derecho laboral en el trabajo de pastores y pastoras en las iglesias evangélicas dentro del cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe, mostrando argumentos bíblicos y teológicos para la aplicación de políticas laborales con un enfoque de justicia y derecho laboral. Los métodos y técnicas utilizados fueron: un cuestionario, una entrevista, la observación y el análisis de documentos.

Los resultados demuestran que los temas de la justicia y derecho laboral en el oficio pastoral en la iglesia aportan un valioso instrumental teórico y metodológico para el buen desarrollo de la misión e implementación de iniciativas pastorales, generadoras de justicia y dignidad en el trato entre las comunidades de fe y sus agentes pastorales. Además, aportan una propuesta de perfiles pastorales, funciones del pastor y la pastora y sus correspondientes remuneraciones económicas, gestoras de igualdad y emancipadoras por la potencialidad contenida. De igual modo en el grupo estudiado se evidencian actitudes de cooperación que nos permitieron identificar el tema de interés y una apropiación de la temática tratada que promovieron procesos de participación y cooperación en torno a desarrollar acciones colectivas de trasformación a partir de las propuestas.

1. INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación trata sobre la justicia y el derecho laboral en el trabajo pastoral dentro de las iglesias evangélicas en el cumplimiento de su misión. De hecho, el tema referido en el contexto teológico no tiene antecedentes, aun cuando esta realidad esté presente en cualquier parte del mundo donde exista una iglesia que está realizando la misión de Dios, liderada por sus pastores y pastoras.

Una característica de la realidad que abordamos es que existe una relación de mutua necesidad entre la iglesia local y el trabajo del pastor o pastora. Toda intención de prescindir el uno del otro afecta a la misión, que la iglesia debe llevar a cabo. Otra característica que intuimos en esta relación es que el tiempo del trabajo voluntario o por vocación ha quedado relegado, dando paso a una interrelación de carácter laboral compensada o remunerada.

El investigar y profundizar nuestro tema desde una perspectiva bíblica-teológica surgen de una necesidad de las iglesias y sobre todo de los pastores y las pastoras como también de un interés académico. Queremos aportar resultados de las muestras estadísticas aplicando una metodología denominada “caso práctico”, un proceso novedoso en el campo de la investigación social.

En el ámbito eclesial, el interés fue conocer mejor la situación de la población meta, es decir, pastores y pastoras en ejercicio. La ausencia de la justicia y los derechos laborales de los pastores y las pastoras debe considerarse como variable dependiente de la investigación, frente a otra variable independiente, la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral. En el marco de la metodología de la investigación se realizaron encuestas y entrevistas a

pastores y pastoras, líderes de las instituciones eclesiásticas y dirigentes de las regiones que trabajan en las iglesias locales en el área urbana, urbano-rural y rural.

En la encuesta virtual de carácter anónima que usamos en nuestra investigación pudimos notar actitudes de cooperación que nos permitieron identificar que tratamos de un tema de mucho interés, pero también hubo quienes desconfiaban del destino y el uso de la encuesta que se realizó por medio de las redes sociales. Las entrevistas se realizaron a pastores y pastoras líderes nacionales dentro de sus denominaciones y contextos, en este caso: Iglesia Evangélica Bautista Luz del Mundo (IEB) y la Iglesia Evangélica Peruana (IEP), en Lima, capital del Perú; la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana (IELB) en el distrito La Paz en Bolivia; la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba (FIBAC) en Cuba; y la Iglesia Pentecostal Latinoamericana (IPL) en Costa Rica. En este proceso de recopilación de información, los informantes fueron claves, cumpliendo con la característica de una muestra no probabilística, conocida como intencional o por conveniencia.

El objetivo de esta investigación es demostrar que la aplicación práctica de la justicia y el derecho laboral a la situación de los pastores y pastoras redundarán en mejorar la condición de vida, de su familia y en un mayor compromiso pastoral. En resumen, este trabajo de investigación tiene la siguiente estructura temática:

- La presentación del caso práctico, resaltando la condición pastoral en el contexto eclesial de cuatro países en América Latina y el Caribe con problemáticas similares
- La justificación del estudio, mostrando el interés de la parte académica, las instituciones eclesiásticas y el aporte que haremos con respecto al tema
- El objetivo general y los objetivos específicos, guiarán nuestro horizonte de investigación
- El marco teórico, ahondando en las categorías implicadas en nuestra investigación como misión de la iglesia, las pastoras y los pastores, la justicia y el derecho laboral

Finalmente hicimos uso de las bondades de las metodologías aplicadas al caso práctico y su incidencia en la investigación

CAPÍTUO I

1. Presentación del caso práctico

Los pastores y las pastoras de las iglesias en Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú están desarrollando sus quehaceres pastorales en condiciones de desventaja e injusticia al no ser valorado su trabajo como una profesión, lo cual les priva de sus derechos laborales y de una remuneración justa. Algunas de las iglesias de los países mencionados no cuentan con perfiles pastorales y otras, si los tienen, son inadecuados. Entonces es urgente contar con esta herramienta administrativa y políticas remunerativas reales y contextuales que permitan a la iglesia y sus pastores, pastoras, tener una relación laboral saludable y justa.

2.1 Contexto

2.1.1 Contexto amplio

El presente proyecto grupal de investigación se llevó a cabo con pastores y pastoras en iglesias en Latinoamérica y El Caribe, particularmente en cuatro países, Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú. Nuestro proyecto pretende beneficiar a las pastoras, pastores e iglesias aquí mencionadas: la Iglesia Evangélica Bautista Luz del Mundo y la Iglesia Evangélica Peruana, en Lima, capital del Perú; la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana en el distrito La Paz en Bolivia; la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba en Cuba; y la Iglesia Pentecostal Latinoamericana en Costa Rica. El proyecto asume como desafío el no verse limitado por las distintas y particulares necesidades porque hemos encontrado que la problemática y la necesidad a resolver son comunes a los diferentes contextos, como se refleja en los resultados de las entrevistas. Sin embargo, hay diferentes condiciones de los países y de las denominaciones o iglesias, como en el caso de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba en donde sí se aplica las leyes laborales del país; en contraste todas las demás iglesias, siendo instituciones con personerías jurídicas, no aplican estrictamente las leyes laborales de sus países.

A pesar de las diferencias en la comprensión de la misión, la estructura eclesial y el contexto nacional, se comparte la problemática señalada que indica una falta de coherencia entre el ser iglesia y su misión, en el trato a los pastores y las pastoras sobre su remuneración y derechos laborales. Para tener una idea más clara acerca de lo específico de

la problemática conozcamos algunas características propias de las iglesias de donde tomamos las muestras para nuestra investigación.

2.1.2 Contexto particular.

BOLIVIA

Iglesia Evangélica Luterana Boliviana (IELB)

En el contexto del Estado Plurinacional de Bolivia se encuentra situada La Iglesia Evangélica Luterana Boliviana (IELB), teniendo sus oficinas en la ciudad de La Paz. Las congregaciones o iglesias locales están en diferentes departamentos del territorio boliviano. Para nuestra investigación nos limitaremos a mencionar las congregaciones en el Distrito La Paz, donde las iglesias se encuentran en el área urbana de la ciudad.

La IELB es producto de una obra misionera norteamericana de la Liga de Oración en Misión Mundial (LOMM), la cual llego en los años de 1930, evangelizando y promoviendo el establecimiento de iglesias. En 1938 logran fundar lo que ahora es la IELB, naciendo la institución con Personería Jurídica, con una directiva nacional organizada de la siguiente manera: Presidente, vicepresidente, secretario general tesorero, secretaria de prensa, consejero pastoral (3) Vocal (3). La organización de las congregaciones locales es similar a la estructura del consejo directivo nacional y las atribuciones de ellas están regidas al estatuto orgánico y sus reglamentos internos de la IELB.

En cuanto a la organización de la congregación local tenemos: directorio local, pastor(es), organizaciones naturales de base que son mujeres, jóvenes y niños, y ministerios o comisiones. Son considerados pastores aquellos quienes han sido llamados para proclamar el anuncio y denuncia del evangelio, el servicio de la alabanza y el compromiso de liderazgo de por vida. Cada uno de ellos es elegido de forma democrática y reconocida por la IELB. Un requisito importante para ser pastor es asistir regularmente al culto e impartir la enseñanza de la Palabra de Dios.

Las atribuciones que tienen son:

1. Responder por la misión de la iglesia y de vivir su fe en todas las esferas de su vida y en la proclamación de la Palabra de Dios, la administración de los sacramentos, la asistencia espiritual y la motivación misionera de sus miembros.
2. Coordinar servicios litúrgicos
3. Realizar acciones de acompañamiento pastoral como visita a enfermos cárceles y personas en necesidad.
4. Motivar y promover a la congregación a brindar su testimonio cristiano a través de la Palabra, el amor al prójimo, la justicia, la reconciliación, la paz, la responsabilidad social, el respeto de los derechos humanos y por la integridad de la creación.
5. Responder por los documentos legales velando por el bien de la congregación, asistir a reuniones nacionales y participar de manera activa.
6. Guardar discreción respecto a los asuntos confidenciales y personales.

En los estatutos se señala lo siguiente en cuanto a la remuneración económica: el reconocimiento al pastor es del 20% de los ingresos (diezmos y ofrendas) trimestrales de la congregación; esto no incluye seguro social, ni ninguna otra obligación laboral. En caso de enfermedad o muerte, la congregación levantará una ofrenda especial. Si hubiere en alguna congregación dos o más pastores, deberán gozar del mismo porcentaje en partes iguales (IELB, 2009).

COSTA RICA

Iglesia Pentecostal Latinoamericana (IPL) Costa Rica

La Iglesia Pentecostal Latinoamericana (IPL) en Costa Rica es producto de la evangelización misionera de la Iglesia Pentecostal Unida de Colombia. La IPL en Costa Rica fue fundada en 1994, está inscrita en el registro nacional de Costa Rica en la categoría de asociación y cuenta en la actualidad con más de 40 congregaciones distribuidas en todo el país, las cuales no superan un promedio de asistencia de 100 miembros.

En un contexto de fe religiosa, la IPL es una iglesia pentecostal autónoma y predica la doctrina de la unicidad de Dios con sus implicaciones cristológicas, tales como la de predicar y bautizar en agua en el nombre de Jesús. Por lo anterior, es considerada parte de las Iglesias Pentecostales del Nombre de Jesucristo. En cuanto a su administración, cuenta con su sede central en San José de Costa Rica en San Antonio de Desamparados, subordinada en la dirección de su fe a la iglesia en Colombia.

La IPL elige a sus pastores por la calidad de entrega a la vida religiosa, el cumplimiento de sus deberes cristianos (diezmar sus salarios a la iglesia cumplidamente, asistir a los cultos, involucrarse en las reuniones cúlticas), para lo cual no es necesario contar con atestados teológicos. Su vinculación como pastor no implica salarios, sino que su manutención depende de los diezmos obtenidos a través de la congregación que dirija. Se debe observar un estricto cumplimiento en este rubro en lo cual ha sido instruida. Siendo que las congregaciones son enseñadas a cumplir con sus diezmos como parte de su membresía a la iglesia, además enfatizando en muchos versos de la Biblia utilizados para tal fin, los pastores (no se ordenan pastoras) reciben excelentes ingresos por lo cual muchos de ellos no están dispuestos a cambiar su sistema de ingresos por un salario fijo. En vista del sistema, los pastores y sus familias pueden ser trasladados a conveniencia de sus congregaciones ya sea para mejorar sus ingresos o simplemente por decisiones administrativas.

CUBA

La Fraternidad de Iglesias Bautistas

Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba
Independencia #787 este, Reparto Ricabal, Guanabacoa, La Habana.

La Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba (FIBAC) surge el 8 de septiembre de 1989 con el propósito de proclamar una alternativa de ser una iglesia bautista comprometida con el pueblo, para trabajar en base de criterios y pensamientos en la proclamación del Reino de Dios en nuestra patria y para dar expresión de la unión que se basa en el verdadero amor entre los hermanos y hermanas. Como organización sin fines de lucro está legalmente establecida y reconocida, posee personería jurídica propia en el Registro de Asociaciones del Ministerio de Justicia de la República de

Cuba, con el expediente No. 42. La FIBAC cuenta en la actualidad con 43 iglesias en todo el país con una membrecía nacional de 3,708 miembros, 2575 mujeres y 1113 hombres. En estos momentos cuenta con 47 miembros del cuerpo pastoral, 25 pastoras y 22 pastores.

Firmemente convencidos/as de que la responsabilidad social del cristiano/a está dentro de la inspiración y el espíritu bíblico, se define por los principios bautistas, siendo su gobierno congregacional y autónomo para cada iglesia local, sin perder por ello su sentido de interdependencia e inter–relacionalidad. Algunos de los énfasis de la FIBAC son:

Primero, defender el principio de la independencia de la iglesia local, respetando su derecho a elegir sus pastores, manejar sus asuntos y tomar sus decisiones sin interferencia alguna, excepto la de Jesucristo.

Segundo, ser celosos en mantener el legado histórico de la libertad de conciencia, significando con ello el derecho de los creyentes a tener diferentes puntos de vista, a proyectarse en diversos estilos de vida, de acuerdo a la sabiduría recibida de Dios, convencidos que la diversidad no es un obstáculo en la unidad y cobijados bajo un mismo principio: *"un Señor, una Fe, un Bautismo" (Efesios 4:5)*

Tercero, estar dispuestos a promover la doctrina del sacerdocio universal de los creyentes, lo cual significa darle al laico el lugar que se merece en todos los niveles de liderazgo, rechazando todo tipo de paternalismo o clericalismo. Los laicos tienen hoy más que nunca un lugar de responsabilidad en la iglesia.

Cuarto, preservar el principio de la separación de la iglesia y el estado donde cada uno es independiente y soberano en su propia esfera. El estado no debe interferir en la vida interna de las iglesias, y las iglesias deben respetar las leyes e instituciones del estado. De ninguna manera esto significa desentendernos de nuestra responsabilidad social para con nuestra comunidad, en la cual tenemos el deber de ser levadura de Dios. La iglesia tiene asimismo una palabra profética en los que se refiere a la práctica de la justicia y el amor.

Quinto, reconocer el rol de la mujer en la vida de las iglesias, haciendo que nos abramos a la realidad del llamamiento divino al ministerio pastoral, sin obstáculo alguno de las

mujeres en servicio cristiano.

Sexto, participar en la corriente de acercamiento, comprensión y colaboración entre las diferentes ramas del cristianismo. Creemos que es una respuesta del Señor, porque *"todos sean uno" (Juan 17: 21)* Estamos dispuestos a ofrecer nuestro granito de arena, con testimonio y los dones que Dios nos ha dado en pos de una mayor unidad entre los cristianos.

Séptimo, renovar y profundizar en el estudio de la Palabra, reconociendo que algunos aspectos importantes han sido relegados en la predicación de las iglesias, como es la salvación integral del ser humano. Asimismo, la alabanza debe incorporar elementos más afines a nuestra cultura y tradición cubana.

La organización y composición de sus organismos, así como sus deberes y formas de participación y decisión en los procesos internos, están señaladas en los Estatutos de la FIBAC, y especialmente para fines de este trabajo, nos basamos en la séptima sección: De la Hermandad Pastoral, artículo 45. De los objetivos de la Hermandad Pastoral, los Incisos: a, b, c, d, e, f y g. 8 y Sostenimiento Económico del Capítulo VI del patrimonio, la gestión económica y su control, Artículo 55 y 56 de los Estatutos de la FIBAC anexos a este documento.

PERÚ:

Iglesia Evangélica Bautista "Luz del Mundo" (IEB)

La Iglesia Evangélica Bautista es una iglesia que tiene unos 45 años de vida institucional, fue formada por un misionero norteamericano que actualmente está viviendo en Perú. Inició su trabajo como misionero independiente. La forma como inicia su labor es anecdótica: apuntó en el mapamundi y puso su dedo en el Perú, y decía que leyó: "salvajes". De esa manera tomó decisiones de hacer misión en el país. Llegó al Perú muy joven, donde conoció a su esposa, también norteamericana. Formó y fundó la primera iglesia que está ubicada en un distrito de la capital (Lima), llamado Salamanca.

Luego a partir de ese lugar, con el apoyo de los discípulos que iba formando, decidieron hacer misión en el distrito periférico de Villa El Salvador donde está ubicada la iglesia Luz del Mundo.

La organización de las iglesias bautistas formada por el misionero mencionado está estructurada de manera muy independiente, es decir, cada iglesia se auto administra. Solo se cuenta con diáconos y pastor, no pastora, ni diaconas. La junta de iglesias que asume el mismo origen, suman unas 15 iglesias, y cada iglesia ha formado otras iglesias nuevas. Al menos esta iglesia si ha logrado obtener su personería jurídica, pero no ha conseguido avanzar en el tema de los beneficios laborales. Solo se le reconoce al pastor por acuerdo interno. La iglesia que suma unos 65 asistentes obtiene su sostenimiento con los diezmos y ofrendas que dan los participantes.

PERÚ

Iglesia Evangélica Peruana (IEP)

Por la gracia de Dios surge como movimiento eclesial el año 1893 en el pueblo de Chucuito-Callao, Perú, en la casa de la señora Federica de Peterson. El impulsor de la obra fue el misionero Carlos Bright. Más adelante llegó el misionero Juan Ritchie, a quién debemos nuestra estructura y organización. En el año 1922 se aprueba la primera constitución de la iglesia en el pueblo de Muquiyauyo, Jauja, Junín, constituyéndose así el nombre de Iglesia Evangélica Peruana IEP. Con RUC N° 20137973821, inscrito en Registros Públicos de Lima (SUNARP) en la partida electrónica N° 03024172.

La Iglesia Evangélica Peruana a la fecha tiene la siguiente organización: Consistorios o comités, a nivel local; Presbiterios, a nivel zonal; Sínodos, a nivel regional y el Consejo Ejecutivo Nacional, a nivel nacional. Actualmente cuenta con 1,660 congregaciones a nivel nacional.

La Iglesia Evangélica Peruana es heredera de la reforma protestante, por tanto, es de línea reformada presbiteral congregacional y democrática. Su máxima autoridad es la asamblea local, presbiteral, sinodal y nacional. Sus autoridades emanan de ella.

El sostenimiento económico de las iglesias es fruto de los diezmos, ofrendas, primicias y donación voluntaria de sus miembros. Las instancias administrativas reciben un porcentaje

del diezmo de los diezmos de cada iglesia local: 5% para los Presbiterios, 3% para los Sínodos y el 2% para el CEN. Pero a pesar de estar normada, su obligatoriedad no es punible.

2.2 Población meta

Nuestro proyecto grupal de investigación tiene como población meta directa a los pastores y las pastoras y la población meta indirecta son las iglesias mencionadas en Latinoamérica y El Caribe.

2.3 Planteamiento del tema de investigación

En la actualidad muchas iglesias no cuentan con políticas que contemplen la aplicación de los derechos laborales de las pastoras y los pastores, por lo cual percibimos el desánimo, la deserción y baja motivación en su participación en el trabajo de las iglesias para el cumplimiento de la misión de Dios. Planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué políticas laborales, aplicadas al trabajo los pastores y las pastoras fortalecerán, la participación de las iglesias en la misión de Dios, en Latinoamérica y El Caribe?

2.4 Supuestos y variables de la investigación

Consideramos que la aplicación de las políticas laborales con enfoque de justicia y derecho laboral, fortalecerá el trabajo que realizan los pastores y las pastoras, en las iglesias que participan de la misión de Dios en Latinoamérica y El Caribe. A continuación explicitamos las variables y el tipo de variables que son materia de análisis en nuestro proyecto.

2.4.1 Formulación del supuesto

Nuestro proyecto grupal de investigación considera que la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral afecta el trabajo de los pastores y las pastoras en el cumplimiento de la misión de las iglesias en Latinoamérica y El Caribe.

2.4.2 Variables de la investigación

La formulación del supuesto del proyecto grupal de investigación permite identificar una variable independiente, una variable interviniente y una variable dependiente, como vemos a continuación:

Variable independiente

- Trabajo que realizan los pastores y las pastoras en las iglesias

Variable interviniente

- Políticas laborales con enfoque de justicia y derecho laboral

Variable dependiente

- Fortalecimiento del ministerio pastoral y de la iglesia en la misión de Dios

2.4.3 Unidades de análisis

Sobre la base del supuesto de la investigación y sus respectivas variables mencionadas líneas arriba es posible identificar las categorías de análisis implicadas en el estudio. Estas categorías se presentan a continuación: La misión, la Iglesia, los pastores y las pastoras, la justicia y el derecho laboral

Contextos: Iglesia Evangélica Bautista Luz del Mundo (IEB) y la Iglesia Evangélica Peruana (IEP), en Lima, capital del Perú; la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana (IELB) en el distrito La Paz en Bolivia; la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba (FIBAC) en Cuba; y la Iglesia Pentecostal Latinoamericana (IPL) en Costa Rica.

Población meta: las pastoras y los pastores de las iglesias mencionadas en Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú.

Muestras: dos pastores del Sínodo Costa de la Iglesia Evangélica Peruana en Lima, tres pastores y una lideresa del área metropolitana de la Iglesia Pentecostal Latinoamericana en Costa Rica, dos pastores de la Iglesia Bautista Independiente del cono sur de Lima, una pastora y un líder nacional de la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana y dos pastoras y dos pastores de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba.

Datos: Encuesta, testimonios, entrevistas, estatutos de iglesias, reglamento laboral.

2.4.4 Matriz de consistencia

Para definir los pasos metodológicos a seguir durante la recolección y análisis de datos es fundamental identificar claramente la relación lógica (conceptual y operacional) de las variables, así como sus dimensiones, criterios de medición y fuentes o instrumentos para recolectar la información, que dichas variables ofrecen. En las tablas se muestran las matrices de consistencia para las variables que se manejaron en el proyecto grupal de investigación (ver anexo 11.1).

3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Consideramos que al desarrollar el proyecto grupal de investigación sobre la justicia y el derecho laboral en el trabajo de los pastores y las pastoras tendrán herramientas para fortalecer el cumplimiento de la misión de las iglesias en Latinoamérica y El Caribe. Con la investigación, las nuevas generaciones de pastores y pastoras también podrán aspirar a desarrollar sus labores pastorales en condiciones más dignas en cuanto a los derechos laborales. Las iglesias en sus estructuras e instancias administrativas contarán también a partir de los productos de este estudio con herramientas prácticas que administrativamente los ayuden a mantener una relación justa y equitativa con el cuerpo pastoral.

3.1 Justificación Teórica

El proyecto grupal de investigación hará aportes teóricos desde la perspectiva bíblica y teológica para aplicar la justicia y los derechos laborales a pastores y pastoras y así mejorar el aporte de las iglesias en el cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe.

3.2 Justificación práctica.

Este proyecto se realiza porque existe un problema que necesita atención urgente en la relación entre las iglesias y su liderazgo pastoral en el marco de la misión. El proyecto del grupo investigador consiste en que, al aplicar la justicia y el derecho laboral en el trabajo de

los pastores y las pastoras, mejoren sus condiciones laborales en el cumplimiento de la misión de la iglesia.

3.3 Justificación metodológica

La relevancia metodológica de la investigación se encuentra en la combinación de metodologías teóricas y empíricas para recolectar y analizar datos. Este aspecto es fundamental, pues dicho análisis parte de la triangulación de conceptualizaciones teóricas que ayudan a identificar especialmente la misión de la iglesia, así como las percepciones subjetivas de pastoras, pastores y la comunidad de fe con respecto a la misión de la iglesia en el mundo a través del ejercicio pastoral.

4. OBJETIVOS:

4.1 Objetivo general

Proponer políticas laborales con enfoque de justicia y derecho laboral en el trabajo que realizan los pastores y las pastoras en las iglesias para fortalecer el cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe.

4.2 Objetivos específicos

- Describir el trabajo o las funciones laborales que realizan los pastores y las pastoras en las iglesias que forman parte de la investigación
- Identificar elementos bíblicos-teológicos que ofrecen una base para analizar la justicia y el derecho laboral en el marco de la misión de la iglesia
- Elaborar argumentos bíblicos-teológicos que permitan acompañar a las iglesias en la aplicación de políticas laborales justas.

CAPITULO II

Marco teórico, metodología, análisis de resultados

5. MARCO TEÓRICO

5.1 Antecedentes teóricos

Luego de haber hecho la respectiva búsqueda literaria acerca de nuestro proyecto grupal de investigación, la falta de aplicación de la justicia y derecho laboral en el trabajo de pastores y pastoras en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe, constatamos que no existen investigaciones anteriores relacionadas con nuestro tema específico.

5.2 Teorías implicadas en la investigación

Para definir de qué manera afecta la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral para pastores y pastoras de las iglesias en el cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe, empezaremos por investigar las categorías implicadas y así articular la explicación de ese efecto. Como ya mencionamos, los conceptos que vamos a tener en cuenta son: misión, iglesia, pastores y pastoras, justicia y derecho laboral, con los cuales pretendemos construir argumentos en un marco teórico apropiado.

Examinemos entonces el pensamiento de algunos de los escritores sobre estos conceptos, tanto en el Antiguo y Nuevo Testamento como también el pensamiento puntual de algunos profetas que nos acercaran a nuestro análisis. Empezamos entonces abordando la primera categoría central: la misión de la iglesia que asumimos como base para este análisis.

5.2.1 La misión

En nuestro proyecto nos proponemos trabajar la noción de misión como una categoría que sustenta la razón de ser del trabajo pastoral y por lo tanto de la iglesia. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de misión?

En primer lugar, el término misión se deriva de apostello que significa enviar, en latín, mittere, del que procede el sustantivo misio. Ahora bien, el verbo enviar abarca dos cosas: el acto de enviar y el contenido del envío o, si se prefiere, la relación entre el que envía y el enviado. Estos dos aspectos se incluyen también en el concepto de misión. La misión es, pues, un envío de la iglesia al mundo (Tamayo 2005, 604).

Este acto propio de enviar encierra una orden y un medio por el cual se cumple el envío, en nuestro caso, como dijo Tamayo, enviar la iglesia al mundo. Este envío de la iglesia al mundo encierra para nuestro proyecto un hecho muy importante. En la práctica, quienes cumplen ese envío son todas aquellas personas involucradas en esa misión. Para nuestro caso, son los pastores y las pastoras en el lugar concreto de cuatro países en Latinoamérica y El Caribe, como explicamos en lo referente al contexto.

La misión no es propia de la iglesia, es co-misión. La iglesia ha sido llamada a colaborar en el proyecto de Dios para la redención y transformación de su creación. El Evangelio de Lucas nos da una base teológica que sustenta esa orden y que lleva implícita una autoridad y una urgencia. Quienes cumplen esa orden son precisamente los pastores y pastoras, y en esas tareas encomendadas queremos ver como se ha cubierto y como se cubren las necesidades económicas de ellos y ellas y si se hace con justicia y equidad y no solamente detenernos en la forma de cumplir la labor como lo menciona el evangelista “por la fe en Jesucristo y con la guía del Espíritu Santo” (46-49 BJ).

El anuncio del reinado de Dios (Mc 1:15; Luc 4:18-21; 10:1-9) ha de estar en actitud de amor y servicio a la comunidad, a las personas que la rodean y a sus necesidades. La misión implica llevar consigo un sustento. Deseamos ver en ese anuncio una actualización para nuestros días, en las palabras de Lucas y de Marcos una actitud de amor al prójimo que se incluya el amor práctico a los pastores y las pastoras. Como iglesias que siguen a Jesús encarnado y resucitado, hemos de experimentar la fe y dar testimonio de ella en medio de cualquier realidad histórica que viva nuestro pueblo (Fil 2:1-11). Eso significa ser parte de sus luchas en compromiso evangélico. Incluye vivir sostenidos y sostenidas por una ética que afirma la vida, el amor, la honestidad y la integridad de carácter. Implica anunciar la salvación integral que Jesús ofrece y las señales del reinado de Dios presentes en toda realidad cultural más allá de la iglesia.

El anuncio de las buenas nuevas del reinado de Dios no es sólo un mensaje que entregamos verbalmente, sino que abarca dos ejes fundamentales: el testimonio (Luc 24:48; He 1:8) y el discernimiento en el Espíritu o ejercicio del pensamiento crítico (He 5:11-14; 1 Co 2:6-16; 10:23-24; Mi 6:6-8). Así puede haber coherencia entre lo que hacemos, decimos y vivimos, siempre y cuando todo ello comunique ese mensaje en comunión, comunidad y compañerismo (Van Engen 2004, 97-109).

Van Engen propone que debe haber una coherencia entre lo que hacemos y decimos en tanto que ese mensaje sea comunicado, lo cual encuentra en las palabras de Lucas de ser testigos en todos los lugares. Miqueas por su parte propone hacer justicia, amar misericordia y humillarse, y esto va en línea de la exigencia de un mensaje proclamado con entereza y verdad. Entonces la coherencia propuesta, más la justicia de Miqueas y el trabajo de Lucas no se pueden ligar, están distanciados, porque no se tuvo en cuenta la justicia de Miqueas para los testigos (pastores y pastoras) o encargados de llevar este mensaje.

En América Latina y El Caribe, en nuestras iglesias nos identificamos con la proclamación en palabra y acción de un evangelio que contempla la satisfacción de todas las necesidades humanas (acá incluimos los pastores y pastoras), y que anuncia en Cristo una salvación. Alcanza a todas las esferas de la vida, las relaciones humanas, el compañerismo y el cuidado de la integridad de la creación.

Según Carlos René Padilla, en el centro mismo de la misión está la proclamación de Jesucristo como Señor, cuya soberanía se extiende sobre toda la creación. Consecuentemente, tiene la mira puesta no sólo en la extensión geográfica y el crecimiento numérico de la iglesia, sino en el cumplimiento cabal de su propósito: encarnar los valores del Reino de Dios y testificar del amor y la justicia revelados en Jesucristo en el poder del Espíritu en función de todos los aspectos de la vida humana personal y social (Padilla 2006,14 -16). La situación laboral de los pastores y las pastoras debe potenciar su función como facilitadores de la misión de la iglesia y consecuentemente las relaciones entre congregaciones y dirigentes se verán beneficiadas. Los valores del Reino, encarnados como lo interpreta Padilla, dejan fuera a los encargados de testificar de la justicia, en este caso los pastores y las pastoras, por lo cual podemos decir que en el centro mismo de la misión se

encuentra una injusticia. Desde nuestra perspectiva se deben aplicar con justicia los derechos laborales en nuestros contextos.

Una vez visto lo referente a la misión, nos vamos a referir a la parte encargada del trabajo, donde precisamente se incluyen las pastoras y los pastores, es decir la iglesia.

5.2.2 La iglesia

Cuando hablamos de la aplicación de la justicia y el derecho laboral al trabajo de los pastores y pastoras como facilitadores de la misión de la iglesia, debemos entender la importancia de lo que significa ser iglesia dentro de la misión, por lo que a continuación nos ocuparemos de explicar su importancia. Veamos a continuación el concepto de iglesia.

> En griego el término ekklesia significa el pueblo santo y, sobre todo, su reunión festiva. En la Escritura es el punto de partida que suministra la justificación de la fundación de una Iglesia se da por que Jesucristo reside en su predicación al pueblo llamándolo a la basileia de Dios, cuya reunión festiva se llamaba en hebreo qahal y en griego ekklesia. (Rahner y Vorgrimler 1966, 315).

La iglesia es por definición, pueblo santo y reunión festiva, y centra su mensaje, en contar la vida de Jesucristo, es decir Jesús reside ahí. Una de las características en el Nuevo Testamento es que se organiza en comunidad con una continuidad de perseverancia, unidad y fe de lo que Jesús enseñó. Hoy conscientes de aquel llamado, podemos participar, organizar y ejercer el liderazgo para poder cumplir los proyectos de la misión. Como cuerpo místico de Cristo, es fundamental en ella la relación y la dependencia del pueblo y sus ministros por integrar lo que Pablo llamaba comunidad de Cristo.

Es en esta relación queremos ver el cumplimiento de la aplicación de la justicia y el derecho laboral en lo referente a los pastores y las pastoras. Además podemos comprender iglesia como aquella que se desarrolla en nuestros contextos con sus diversidades geográficas, con situaciones similares con respecto a su organización y a sus necesidades.

> Cuando el Pueblo de Dios establece metas con visión, fe y compromiso, esas metas se convierten, en declaraciones de fe y de propósito que movilizan a la Iglesia a llegar a ser lo que confiesa creer. Fijar metas une las perspectivas de la Iglesia “desde abajo” y “desde arriba” expresan la visión, el deseo y el propósito de ser una iglesia misionera, “establecer metas une la confesión con la acción. Al fijar metas, la Iglesia reconoce ser el Pueblo de Dios escogido, reunido, sustentado, enviado por

> Dios y debe tomar forma concreta, como seres humanos, unidos en un amor práctico, en una fe mancomunada y en una esperanza compartida" (Van Engen 2004, 147).

Estamos de acuerdo con Van Engen en cuanto a sus consideraciones de iglesia misionera y en la acuciosidad para llevar el mensaje. En esa tarea donde son fundamentales los pastores y las pastoras, ahí es donde nos interesa ver si dentro de las metas mancomunadas y compartidas, que Van Engen dice deben ser, se encuentra la aplicación de los mínimos derechos y la justicia para los que son vehículos del Evangelio.

La iglesia tiene la tarea de cumplir con la misión a través de lo que dice, lo que ve, lo que piensa, lo que siente, lo que hace, lo que vive y lo que es. Sus tareas fundamentales son entre otras: la proclamación o anuncio del Evangelio del reino de Dios, enseñanza o edificación de los creyentes (didajé), acciones sociales a favor de la comunidad y testimonio de la vida y misión de Jesucristo.

En este sentido debemos reconocer la necesidad de identificar en nuestros contextos aquellas voces que necesitan ser escuchadas por su dedicación y su entrega al ministerio. Van Engen afirma que:

> Las congregaciones misioneras viven su vida espiritual no solo como Iglesia, sino como el pueblo de Dios en el mundo, como una fuerza que existe para transformar a la sociedad hacia una mayor semejanza al reino de Dios, cabe recordar que las iglesias locales poseen ciertas responsabilidades institucionales en sus respectivos contextos (2004,127).

Nos preguntamos si esas responsabilidades institucionales de las que habla Van Engen con respecto a las congregaciones locales, incluyen implicaciones laborales que podrían tener los pastores y las pastoras para ese trabajo o si solo van en dirección de las implicaciones en cuanto a lo administrativo. En ese sentir nos inquieta y es importante ver si hubo esa consideración o si se excluyó por considerarlo simplemente una obligación por el hecho de creer, o si no se tuvo en cuenta.

Para el escritor es fundamental hablar de la misión y de la iglesia como ente esencial de la función de la primera para cumplir con un propósito y una multitud de programas. Es necesario para nuestro proyecto ver si esos programas de la misión contienen los elementos justos para los que en últimas llevan el mensaje. En ese sentido expresa lo siguiente:

> Por un lado, la actividad de misión es sostenida por la iglesia, llevada a cabo por la iglesia y los frutos de la misma son recibidos por la iglesia. Por otro lado, la iglesia vive su llamado en el mundo a través de la misión, encuentra su propósito esencial en su participación en la misión de Dios y se compromete en una multitud de programas cuyo propósito es misión (Van Engen 2004, 36).

La iglesia, comprendida como parte esencial de la misión de Dios en el mundo, debe constituirse como medio de la aplicación de la justicia y el derecho laboral hacia adentro, en una acción mancomunada, como lo expresa Van Engen. No puede existir una iglesia sin dejar que su voz se escuche y esto lo hace por medio de sus pastores y pastoras que, facilitando su misión, viven su vida puesta en ella. Pastores y pastoras con su labor en la iglesia se convierten también son parte activa de la misión de Dios y tienen una función esencial en este marco. Ahora bien, este proyecto no tiene como objetivo el hacer una información acabada de la vida y obra de pastores y pastoras, pero si, podemos ver los conceptos que sobre ellos y ellas son importantes para el proyecto.

5.2.3 Pastor y pastora de iglesia

En el transcurso de la historia del pueblo de Israel, la figura y función del pastor (no aparece aún la inclusión del término pastora) ha pasado por varias etapas, y comprenderlo es importante porque nos ayudará a descubrir sus características y respectivos perfiles de personalidad para nuestro trabajo de investigación. El pastor como personaje, desde los textos bíblicos, tiene su origen en Yahvé; pues en el imaginario del pueblo de Israel, es comprendido como el pastor de su pueblo: “Él rescata a su pueblo, lo acompaña a través del desierto, le provee alimento, lo reprende, lo consuela y le hace descansar” (Huacani 2016, 31). Desde estas cualidades, los líderes más representativos como Moisés, Josué, los profetas desde Samuel hasta Ezequiel, incluso hasta Jesús, todos son entendidos y reconocidos como pastores (Hoff 2005, 30). El reconocimiento de estos personajes bíblicos lleva implícito en la explicación de Huacani una serie de funciones y cualidades que en nuestro tiempo se exigen como parte del currículum que debe poseer un pastor para que se pueda considerar completo, y que se hace parte de la afirmación de Hoff.

Como nos dice Segreda: “en el nuevo testamento Jesucristo toma el término de ´pastor´ y lo aplica a sí mismo” (1993, 28). Podemos decir entonces que, en esos tiempos, un pastor era considerado como un administrador político, y se esperaba que lo hiciera sobre “la base de la equidad, el respeto, la tolerancia, velando siempre por las personas necesitadas y representando siempre los intereses de la comunidad” (Huacani 2016, 31).

Huacani nos trae al Nuevo Testamento para mostrar su interpretación de lo que además debe ser un pastor; esto es un administrador político que debe velar por los intereses de la comunidad, lo que implica que el pastor debe observar funciones muy precisas en su relación con las comunidades para las cuales debe estar preparado. Esta preparación indica que debe sobrepasar el hecho de ser solo el portador del mensaje del Evangelio como centro, como lo aplica Van Engen. También en este apartado Floristan propone una capacitación que supere lo sencillo, lo normal y que llegue a comprender la psicología del ser humano.

> Jesús enseña a sus discípulos la dignidad de la persona humana, la justicia en la distribución de los recursos, la solidaridad con los pobres y oprimidos, el respeto a la libertad del otro, la disposición a servir, la capacidad para soportar los conflictos y un amor universal que supere todas las diferencias existentes entre los hombres. Frente al temor, Jesús suscita libertad; frente al miedo, confianza, y frente al egoísmo, generosidad (2009, 31).

Las cualidades de pastor así descritas por Floristan encierran la capacitación teológica y de sensibilidad para su trabajo, pero dejan también el espacio de actualización en lo concerniente a la parte del sustento y derechos de los mismos.

Para los propósitos de nuestro trabajo, nos es pertinente recuperar las cualidades del pastor que Jesús expresó como un legado de su cultura política y que a la vez lo va a trasmitir a sus propios discípulos en la persona de Pedro, a quien, en tiempo posterior a su muerte, le encomienda la tarea de apacentar sus ovejas y sus corderos (Jn 21.15-17 BJ).

Apacentar y pastorear en la obra Lucana llevan unida de manera indisoluble el amor a la misión, por eso es la pregunta de Jesús a Pedro, ¿me amas? con la entrega y el trabajo para apacentar las ovejas y los corderos. El trabajo, que, a diferencia de otras ocupaciones de la vida secular, no puede ser si no hay amor, también debe llevar su recompensa, aplicada con justicia y derecho.

Así mismo Floristan dice, los apóstoles (´enviados´ o ´misioneros´) constituyen el primer grupo entresacado del Israel institucional (´ecclesia ex circuncisione´) o del Israel

mesiánico bajo el símbolo del número doce como nuevo Israel… llamados por Dios en Cristo para una misión total que incluye a los gentiles (2009, 25).

Estos discípulos (pastores) en la larga vida de más de veinte siglos de la iglesia cristiana, han pasado por varios procesos eclesiales y de liderazgo; el legendario título de pastor de este emblemático personaje ha terminado en ser receptado y preservado en el seno de la iglesia, razón de ser de la misión de Dios. Floristán dice en palabras de Salier que la figura del pastor dentro de la iglesia es considerada, "un ministro y colaborador de Cristo en la edificación del cuerpo místico" (2009, 85). Además, dice que, "no es un funcionario estatal ni el ´encargado de la moral´ ciudadana, sino el ´pastor´ cristiano según el espíritu y la revelación de Cristo." (2009, 85).

En su tesis de definición sobre el pastor, Floristan aclara su función y lo sitúa como el portador del mensaje cristiano. No es un funcionario con las características del funcionario estatal y en esa precisión, muy bien hecha, no hay la consideración de su sostenimiento económico, ni se toca tema de sus derechos.

Ahora bien, en el proceso de la misión de Dios, ya en el Nuevo Testamento, los discípulos configuraron diferentes modelos de pastores, y este tema es de sumo interés para nuestro proyecto porque refleja el tipo de iglesia que han formado y por ende su respectiva administración. Floristan, por ejemplo, nos habla desde el modelo de líder (sacerdote) que dirige una iglesia católica, diciéndonos que: "No es un empleado sino un sacerdote con vocación" (2009, 85). Floristan no considera al sacerdote como un empleado (trabajador). ¿Qué implica esta afirmación para nuestro proyecto, dado que, desde nuestra propuesta, sostenemos que un pastor o una pastora es un trabajador a quien se le debe brindar beneficios como se le da a todo hombre o mujer, a cambio de su tiempo?

Justamente creemos que Floristan está hablando desde el lenguaje laboral de los que tienen un respaldo del estado (empleado), es decir, de aquel que no es un simple trabajador, sino que disfruta de su posición y beneficios que no se los brinda el estado, sino su iglesia como institución. Ante esa posición laboral, el autor exhorta a que prime su vocación; pues cuenta con beneficios de ley. Esta situación está muy lejos de la realidad del pastor protestante,

quien no percibe su economía desde las arcas del estado sino de aportes voluntarios de los asistentes a la iglesia local.

Desde el inicio de este apartado, nos era muy pertinente comprender la figura del pastor y hemos tratado de rescatarlo, redescubrirlo y comprenderlo como alguien que es el portador de una función, a quien también se puede denominar como una persona que realiza un trabajo. Es decir, un pastor o una pastora es un/a trabajador/a y por lo tanto, desde nuestro proyecto, consideramos que la función (pastoral) está sujeta a ser beneficiada de reconocimiento económico y por lo tanto con la aplicación de la justicia y el derecho laboral que todo trabajador secular cuenta.

Para Floristan, un pastor es un colaborador de Cristo con una cualidad particular: es un hombre o una mujer que ante todo, asume su trabajo, desde una vocación inspirada en Dios. Esta inspiración no debe confundirse, pues un pastor es un personaje que trabaja inspirado y motivado desde su vocación.

Pensamos desde nuestro proyecto, que el no entender la situación económica de un pastor o pastora como personas con necesidades básicas, está llevando a las nuevas generaciones a no optar por estas labores, y así nos lo indica Mazariegos al mostrarnos el siguiente informe:

> Algunos estudios han indicado que, en los Estados Unidos, en 1925, el ministerio estaba en el cuarto lugar de preferencia de los jóvenes. En 1969 el ministerio había bajado al puesto número veintisiete en preferencias. En los países donde predomina el catolicismo romano, los religiosos gozan de prestigio, aunque siempre hay evidencia de una falta de respeto en algunos casos. En estos países el ministerio evangélico no goza del prestigio de la comunidad en general …se debe al hecho de que muchas personas tienen una educación científica y/o tecnológica que ha creado en ellas un escepticismo con relación a las cosas espirituales. Muchos en la comunidad ganan más dinero que los ministros, y en algunas partes el ministerio paga sueldos más bajos que cualquier otra profesión. Algunos llegan al punto de decir que el ministerio no aporta nada positivo a la comunidad. Estas circunstancias han creado más estrés en el ministerio en la actualidad que en otras generaciones. Hoy en día sabemos, frecuentemente, acerca de la crisis de ministros y del hecho de que más pastores están abandonando el ministerio cristiano que en cualquier otra época. ¿A qué se debe todo esto? (2005, 10).

Ante este dato de la realidad de los Estados Unidos, sería bueno observar lo que está sucediendo en los contextos a la luz de las realidades de las iglesias de nuestros entrevistados: en el caso de los datos de Bolivia, según las declaraciones de Sara, líder de la iglesia luterana, nos dice que los pastores que dirigen las iglesias las conducen por amor a Dios y sacrificio; pero que no hay líderes jóvenes que tengan en proyecto asumir la demanda de pastores para la siguiente generación. Sara nos dice que, por el contrario, los jóvenes expresan su desinterés en asumir el oficio, porque no ven que haya un futuro para realizarse en la vida.

En éste testimonio de la pastora, encontramos el cumplimiento del informe de Mazariegos y es por ello que es muy valioso analizar desde la perspectiva laboral, el camino que ha de seguir el trabajo con vocación del pastor o la pastora. Floristan define la principal responsabilidad de los pastores: "La tarea ligada al carisma del ministerio presbiteral es la evangelización y la persistencia para edificar la iglesia local como comunidad en una cultura o sociedad concreta" (2009, 262).

¿Para qué asumir el cargo de pastor? Una persona que ejerce la labor pastoral debe tener una apertura crítica al mundo y desarrollar la capacidad de integrar diferentes disciplinas de estudio en su ministerio. Su tarea es provocar transformaciones sociales, generando espacios para la vida comunitaria, acompañando procesos de compromiso social, de integración cultural y de participación ciudadana. Es decir, su trabajo se debe dar no solo al interior de la iglesia, sino sobre todo fuera de ella. A estas tareas del pastor o pastora, así como de la comunidad, es a lo que se le denomina acción pastoral (Huacani 2016, 18).
Considerando lo que Huacani define como el trabajo de un pastor o pastora, es claro que sus actividades son múltiples.
En realidad, para que un pastor o pastora pueda llevar a cabo tantas actividades, necesita usar tiempo para prepararse académicamente y por lo tanto debe hacerlo dentro de un proceso de estudios como se hace con toda carrera o profesión. Es tal la exigencia de la iglesia que contrata a un pastor o pastora que, de no instruirse profesionalmente, no podría llevar a cabo las funciones que la iglesia le demande.
Para que un pastor o pastora esté apto/a como profesional, debe tener las siguientes funciones, según Cuevas:

> En primer lugar, un vasto número de investigaciones dejan ver que la calidad de vida de quienes tienen responsabilidad funcional de liderar una institución cristiana protestante carece de la calidad de vida que todo ser humano y profesional debe tener. Se señala que la función pastoral, focalizada en guiar personas, pastorearlas, educarlas en valores tanto doctrinales como principios para la vida en mira de convertirles en agentes de cambios sociales, requiere de herramientas y técnicas científicas para dichas labores que contribuyan a tal fin y que redunde en el bienestar, tanto físico como psicológico del pastor evangélico (Cuevas 2017, 8).

Cuevas dice que además de señalar las áreas funcionales de su trabajo como profesional, se tienen que implementar de herramientas y técnicas científicas; nos dice también que ante las muchas funciones que debe de realizar en su labor dentro de la iglesia, carece de calidad de vida. En realidad, el pastor y la pastora profesionalmente hablando, deben satisfacer demandas académicas como también solucionar problemas sociales de su entorno.

Asimismo, Roldan dice que, desde la iglesia local, el pastor no debe limitarse a dar un testimonio comunal ni verbal, sino que tiene que batallar en contra de las injusticias, el vicio, la corrupción, las enfermedades y el infortunio (2011, 437). Esta afirmación ahonda un poco más en la gran multitud de tareas para las cuales debe prepararse el pastor o la pastora, y uno de los problemas que tenemos en nuestras iglesias, pese a la diferencia de contexto, organización, estructura y política eclesial sobre todo en las que estamos analizando (Bolivia, Cuba, Costa Rica y Perú), es que la labor que realizan no es reconocida.

La sobrecarga laboral viene de varios lados: las excesivas horas de trabajo, la insuficiente economía para satisfacer la canasta familiar, hasta el no reconocimiento y cumplimiento de sus derechos laborales; en medio de tales condiciones, el pastor debe realizar variadas actividades dentro de su trabajo. Así lo expone Cuevas:

> Las funciones relacionadas con el puesto de pastor evangélico van mucho más allá de lo que es la exposición de un sermón o predicación. Contempla una serie de funciones, tanto internas como externas, que van en función de garantizar el cumplimiento de la misión de una entidad cristiana. Entre las múltiples funciones están: la predicación, asesoramiento o consejería, una especie de soporte psicológico, también suele llamarse pastoreo. Otra tarea de la labor pastoral es la de fomentar por todos los medios la visión institucional; igualmente, incluye el capacitar, visitar, realizar ceremonias, representar a la entidad ante entes gubernamentales o sociales. Como se aprecia la labor pastoral se mueve en los escenarios estratégicos, tácticos y operativos que determina a una organización. (Cuevas 2017, 31)

Concluye Cuevas que:

> El pastor del presente siglo es considerado un profesional multifacético, ya que debe estar capacitado para cumplir diferentes demandas que van más allá de los aspectos netamente religiosos. El pastor no es solamente un maestro o predicador, es la cabeza legal de la entidad o iglesia, sus roles están focalizados en la planeación,

> promoción, organización, dirección, supervisión. El pastor requiere desenvolverse con destreza en diferentes dominios que contemplan las competencias de su puesto laboral. (Cuevas 2017, 54)

El escritor nos deja una pauta muy completa que debe ser considerada a fin de lograr que a pastor y la pastora les sean considerados como trabajadores con todas las garantías, beneficios y las expectativas de un profesional, para que por un lado se pueda capacitar para cumplir con la multitud de tareas y por otro lado viva con las condiciones sociales justas.

De todo lo expuesto anteriormente en los temas tratados en este marco, concluimos que no podemos terminar sin el conocimiento de la forma en que a nuestro proyecto; se le podría aplicar la justicia y el derecho laboral. Es así que seguidamente abordaremos estos temas.

5.2.3 Justicia en la Biblia y el derecho laboral

Ubicamos el derecho laboral, tema de interés para esta propuesta, dentro del marco más amplio de la justicia en la Biblia. Para definir el efecto de la justicia, y el derecho laboral en el trabajo pastoral en el cumplimiento de la misión de la iglesia es importante ver entonces como se comprenden los conceptos de justicia y derecho y su pertinencia para el derecho laboral de pastores y pastoras quienes facilitan la participación de las iglesias en la misión. Iniciamos una discusión sobre el concepto de justicia y derecho en la Biblia, para luego valorar el derecho laboral dentro de este marco bíblico-teológico.

En la Biblia, la justicia se refiere tanto a una recta relación con Dios como también para el prójimo: los seres humanos. El Evangelio es eficaz porque junto con la proclamación, se manifiesta una justicia y esa justicia en la iglesia es un paralelo entre la proclamación y el justo trato para los pastores y pastoras, y de estos con sus fieles en las congregaciones.

Elsa Tamez, hablando acerca de la justificación por la fe, enfatiza sobre una justicia que afirma la vida:

> Hoy es difícil permanecer con un discurso abstracto, que no considera la particularidad desde donde se pronuncia. Al no tocar las realidades de la vida cotidiana de los distintos sujetos, el discurso pierde su fuerza, y no se observa por lo tanto ninguna realidad visible que manifieste el poder del evangelio del que hablaba Pablo sin avergonzarse (Ro. 1.16 BJ). Así, hablar de la justificación como afirmación de la vida y la justicia implica que esta vida es tocada y transformada en el plano concreto de la historia. Implica así mismo cuestionar la negación de la vida de los sujetos concretos. Esta mediación histórica hace que las afirmaciones universales, tales como "Dios justifica por fe", no caigan en el vacío, la manipulación o en la simple subjetividad de las personas (1993, 22).

Una justicia que no toque las realidades de la vida cotidiana de los distintos sujetos, para Elsa, no se puede observar una realidad visible, pues ese discurso pierde fuerza en la predicación del evangelio. Esa realidad se ve disminuida en la potencia de la voz del predicador que no percibe en la vida cotidiana su justa retribución para su sustento en un marco de justicia y derecho.

La misma autora resalta la manera de aplicar la justicia sobre la injusticia, citando la epístola del apóstol Pablo en Romanos 6:13.

> La finalidad de la justificación es transformar a los seres humanos en sujetos que hacen justicia, que rescatan la verdad aprisionada en la injusticia. En la obediencia de la fe y no de la ley se entra en un nuevo orden de vida, y los que optan por esta "vida hacen de sus miembros armas de justicia" (BJ) (1993, 26).

En la finalidad de la justificación expresada de manera profunda, pero a la vez sencilla, encontramos que rescatar la verdad aprisionada en la injusticia pasa por transformar a los seres humanos en portadores de justicia. En lo referente a los pastores y las pastoras, hacer justicia a sus derechos está aquí configurado como ese nuevo orden que debe ser observado.

Ahora bien, encontramos en el Antiguo Testamento según Gerard Verkindere:

> Los términos justicia (sédeq) y “derecho” (mishpat) están frecuentemente asociados, (sédeq) subraya en principio el orden justo y sedaqah (forma femenina), se refiere al comportamiento justo. Por lo tanto, la justicia (sedaqah), corresponde a una idea de plenitud o de rectitud cuando cada cosa está en su lugar y no falta nada.
> Aplicado a la persona o al actuar humano, este término define lo que responde con exactitud a lo que exige su lugar en la sociedad (correspondiente al tiempo y cultura del texto), Esta noción de justicia (sedaqah) es, por tanto, más amplia que la justicia retributiva que encontramos en muestra cultura. Es fidelidad a uno mismo y a la sociedad a la que pertenece. Ser justo es más que respetar al otro, es darle existencia personalmente. La justicia (sedaqah) se sitúa en una relación entre personas.
> En cuanto al derecho señala que mishpat implica una decisión, una, voluntad”, y se traduce tanto por “gobernar”, como por “juzgar”. En el contexto bíblico el derecho (mishpat) no corresponde solamente a la legislación, sino que se mide en las relaciones del que actúa. A cada uno le corresponde su derecho según su lugar y su función en la sociedad. Para el escritor, respetar el derecho es más que la rigurosa aplicación de las leyes, es sobre todo respetar al otro según su derecho (2001, 17).

El debate profético sobre el culto sin justicia tiene algo que aportar en este marco, para lo cual encontramos en Isaías 58 todo un llamado a la observación de los procedimientos justos; veamos el texto en algunos de sus versos:

> 5 ¿Acaso es éste el ayuno que yo quiero el día en que se humilla el hombre? ¿Había que doblegar como junco la cabeza, en sayal y ceniza estarse echado? ¿A eso llamáis ayuno y día grato a Yahveh?
> 6 ¿No será más bien este otro el ayuno que yo quiero: desatar los lazos de maldad, deshacer las coyundas del yugo, dar la libertad a los quebrantados, y arrancar todo yugo?
> 7 ¿No será partir al hambriento tu pan, y a los pobres sin hogar recibir en casa? ¿Que cuando veas a un desnudo le cubras, y de tu semejante no te apartes?
> 8 Entonces brotará tu luz como la aurora, y tu herida se curará rápidamente. Te precederá tu justicia, la gloria de Yahveh te seguirá.
> 9 Entonces clamarás, y Yahveh te responderá, pedirás socorro, y dirá: «Aquí estoy.» Si apartas de ti todo yugo, no apuntas con el dedo y no hablas maldad,
> 10 repartes al hambriento tu pan, y al alma afligida dejas saciada, resplandecerá en las tinieblas tu luz, y lo oscuro de ti será como mediodía (BJ).

El profeta está exigiendo justicia en el marco de la celebración de una reunión o culto. Levanta su voz para decir que no es justo que se reúnan los dirigentes con la finalidad de elevar plegarias a Dios y al mismo tiempo mantienen oprimido al pueblo que va a la celebración. Estos dirigentes, al parecer, pronuncian discursos elocuentes, pero no ofrecen una comida al que lo necesita. Dice también el profeta que hay personas que no tienen una casa, ni siquiera ropa para cubrirse, pero los que pronuncian las palabras en las reuniones tratan de apartarse de los semejantes necesitados. Se nota en estos versos un doble discurso, hacia un Dios ante el que se inclinan en apariencia, pero desatienden a los necesitados.

Es importante notar que el profeta propone un amparo al necesitado; una verdadera relación pasa por una completa convivencia social en lugar del mero discurso y práctica privada individual. Es hacer al otro como si fuera a uno mismo.

Desde el Nuevo Testamento, podemos considerar la justicia en los insumos de Mateo, Santiago y Pablo. Para Pierre Debergé, no debe verse como una moral del miedo, sino a una ética de la responsabilidad. Tiene que ver con la seriedad de la vida y de la fe, aunque es preciso buscar la justicia, ningún acto de piedad, ninguna obra humana, vale si no aceptamos remitirla a la mirada y al juicio de Dios (2003, 59).

Debergé asume que una iglesia, una congregación que se precie justa, no se debe limitar solo a desarrollar un trabajo hacia afuera, con actos de piedad para atraer a las personas, sino más bien tener a sus pastores y pastoras, con la cultura de la justicia y del derecho.

Ahora el derecho laboral al que nos referimos está explicado con una aproximación muy notable en el siguiente artículo:

> El derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata de un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.
> El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo, desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.
> El artículo destaca que el derecho laboral para desarrollarse toma de varias fuentes como la constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales, la ley o los reglamentos.
> Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura. Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, por lo tanto, debe aplicar frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador. Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como el caso del principio de la razonabilidad, el cual se aplica a empleador y trabajador y establece que ambas partes desarrollan sus derechos y deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común.
> Otro principio importante de subrayar es el valor del principio de la irrenunciabilidad de derechos, en donde se deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación. Esto supone, por ejemplo, que no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas ni tampoco renuncie a cobrar menos de los que esté estipulado (Definición. De 2012).

La actividad laboral mencionada, desarrollada por el individuo y mediante la cual obtiene los medios materiales o económicos para su subsistencia, deriva en una retribución, que en nuestra sociedad debería ser: dar a cada uno lo que le pertenece, lo cual a su vez se constituye en un reto para los encargados de las congregaciones locales y directivas institucionales. La atención a pastores y pastoras de los contextos referidos y el reconocer el trabajo pastoral como una función en medio del derecho laboral, y que por lo tanto

amerita una justa recompensa según la ley, con equidad, es una de las mayores dificultades que encontramos en donde justificamos nuestro proyecto.

No podemos hablar de una relación justa en una obra local, donde la acción pase por sacar dividendos de esa relación desigual, cuando el pastor o pastora junto con su familia viven en condiciones económicamente deplorables debido a la falta o insuficiencia de ingresos.

Los derechos económicos y laborales hacen parte de la vida. Por lo tanto, una vida para servir no puede estar en estado de mendicidad ni de opulencia, sino en el punto donde haya paz y armonía solidaria entre las partes y eso se logra con la observación mínima de sus derechos en el marco de la justicia.

Los pastores y las pastoras de nuestros contextos pasan desafortunadamente por circunstancias que producen que el derecho laboral y la justicia estén lejos de ser aplicados cuando los pastores y las pastoras deben buscar sustento económico adicional para sostenerse y sostener sus familias. Esto trae consigo labores extras para las cuales no fueron contratados, aun cuando su salud está siendo desatendida porque no cuentan con lo básico en seguridad social. Es aquí donde no se miden los derechos en este caso, los derechos laborales de los pastores y pastoras, según su función, tanto en la congregación como en la sociedad. Podemos inferir de acuerdo con Elsa Tamez que puede caerse en injusticia hasta el extremo de ir contra los derechos humanos de los pastores y de las pastoras al no darles lo mínimo para su existencia personal.

La postura exigente del profeta trasciende fronteras de tiempo y espacio, y en todas las naciones de éste siglo se sigue ignorando este llamado. Las circunstancias de fondo siguen siendo las mismas, el injusto trato de las personas que sirven, en este caso los pastores y las pastoras que no cuentan con sus derechos laborales, ni con un trato justo en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe.

En consecuencia y reiterando la definición de Tamez, nos situamos para ver aquellos pastores y pastoras de Latinoamérica y El Caribe con tratamientos a sus derechos laborales en condiciones de desigualdad e injusticia con respecto a aquellos dirigentes y miembros de iglesias que gozan de grandes privilegios y beneficios. Por eso en estas líneas de pensamiento nos aferramos desde el movimiento profético, para decir que el derecho

laboral de los pastores y las pastoras se encuentra sin la observación de una justicia que reivindique su vida y la de su familia en condiciones de dignidad.

Es así que unidas estas temáticas en nuestro marco, y acompañándonos de las propuestas y críticas de los escritores ya mencionados, nos adentramos con éstos sustentos en la tarea que el proyecto persigue; demostramos que la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral en el trabajo de los pastores y las pastoras tiene una alta incidencia en el cumplimiento de la misión de la iglesia, en los contextos mencionados. El estudio de la apreciación de los escritores en éste marco nos mostró que fuera del contexto también aparecen los mismos problemas, pero solo nos centraremos en nuestros contextos. De no aplicarse los correctivos necesarios para el cumplimiento de la misión de la iglesia se podría ver menguada o tal vez extinguida para las futuras generaciones.

5.3 Categorías de análisis

En una relación directa con nuestro proyecto grupal de investigación, encontramos las siguientes categorías de análisis: misión, iglesia, pastor, justicia y derecho laboral, las cuales serán abordadas.

6. METODOLOGÍA

6.1 Estrategia metodológica

Las investigaciones científicas pueden ser realizadas a partir de metodologías cuantitativas o cualitativas. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo. La segunda (metodología cualitativa) está reservada a la construcción o generación de teorías, a partir de una serie de observaciones de la realidad objeto de estudio, haciendo uso del método inductivo, según el cual se debe partir de un estado nulo de teoría (Martínez 2006, 169). Para nuestra investigación aplicamos encuestas, entrevistas y testimonios.

La estrategia metodológica empleada en nuestro trabajo es lo que se denomina en la investigación social triangulación de métodos, específicamente de los métodos cuantitativo y cualitativo. La elección de esta estrategia fue intencional y por conveniencia, ya que, por

tratarse de un estudio sobre un caso práctico, la misma es pertinente (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014).

6.1.1 Enfoque metodológico disciplinario

El enfoque metodológico disciplinario utilizado en nuestro estudio es la circularidad hermenéutica, la cual forma parte de la teología latinoamericana: "La teología que no es práctica, que no parte de la praxis para encaminarse a ella de un modo próximo es irrelevante. Toda teología básicamente referida a la praxis transformadora de la realidad será a nuestro entender teología pastoral o teología práctica" (Floristán 1993, 161).

Esta metodología teológica permitió desarrollar una reflexión bíblica y teológica (juzgar) que respondiera a las realidades laborales injustas de pastores y pastoras reflejadas en los datos empíricos (ver). Este proceso metodológico también posibilitó desarrollar alternativas orientadas a la deconstrucción de paradigmas eclesiales y laborales (actuar), para dignificar la labor pastoral que realizan pastores y las pastoras en sus respectivas iglesias. Lo anterior refleja la importancia del "método de la 'circularidad hermenéutica' como instrumento práctico aplicable a cualquier enfoque de investigación social (cualitativo, cuantitativo o mixto)" (Román-López Dollinger 2016a, 83).

6.1.2 Tipo de investigación

Por las características del tema de estudio de esta investigación, se decidió realizar una investigación de tipo exploratoria y explicativa. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, "Los *estudios exploratorios* sirven para preparar el terreno y, por lo común, anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos" (2010, 90). La realización del estudio exploratorio, como parte inicial de nuestra investigación, permitió generar las bases para el segundo tipo de investigación que se escogió, la exploratoria. Sobre este tipo de estudios, los mismos autores señalan:

> Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en

> qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (2010, 95).

En consecuencia, esta investigación es exploratoria, pues como se indicó en los antecedentes teóricos, no existen estudios que trabajen el tema de la justicia laboral en el marco de la misión de la iglesia. Asimismo, es explicativa, porque a través del análisis de los resultados exploratorios, se trata de explicar las razones por las que muchas de las funciones del trabajo pastoral no se consideran labores que deben ser remuneradas, lo cual no solo conduce a prácticas de injusticia laboral en las iglesias, sino sobre todo limita el buen desarrollo de la misión de la iglesia en el mundo. Por otro lado, el aspecto explicativo de la investigación permite desarrollar propuestas coherentes con el fenómeno estudiado a través de los datos analizados.

6.3 Población y muestra de estudio

La población de estudio está formada por las pastoras y los pastores que laboran en iglesias que están ubicadas en sectores urbano, urbano-rural y rural de Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú.

6.3.1 Indicación de la población y muestra de estudio

La población de estudio de donde se tomó la muestra es las pastoras y los pastores que laboran en iglesias que están ubicadas en sectores urbanos, urbano- rural y rurales en Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú. De manera voluntaria respondieron a la encuesta virtual que les enviamos por medio de las redes sociales. Asimismo, participamos en un grupo focal en el que se puso en práctica la observación participativa pasiva y por último se entrevistó a una pastora y cuatro pastores de los países mencionados líneas arriba.

6.3.2 Selección de la muestra

Para el tipo de investigación que realizamos, elegimos el método de selección de la muestra no-probabilística (dirigida, exploratorio, cualitativo y empírico). Esta metodología selecciona casos o unidades por uno o varios propósitos y no pretende que los casos sean

estadísticamente representativos de la población meta de estudio (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2010, 176, 189-91).

6.4 Instrumentos para recolectar datos

Los instrumentos que hemos usado para recolectar datos son: artículos y estudios teóricos, cuestionario de encuesta, entrevistas, revisión de documentos eclesiales, normas laborales y perfiles pastorales para la contratación. El análisis de los datos recolectados nos permitirá en primera instancia entender las realidades de los contextos de Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú, y luego sistematizarlas para desarrollar el tema de investigación y elaborar un producto práctico que puede ser cartillas, manuales de funciones, guías para talleres, serie de sermones o conferencias, cuadernillos, páginas web o blogs.

6.4.1 Recolección teórica o bibliográfica

Se procedió a la exploración de libros, tesis y estatutos de las iglesias en estudio según nuestras variables, para luego revisar el contenido y se tomó lo necesario para nuestra investigación.

6.4.2 Recolección empírica

Para el interés de nuestro trabajo hemos recurrido a las herramientas empíricas; es decir hemos elaborado un cuestionario digital y realizamos entrevistas a pastores y pastoras representativas de iglesias de cada país en estudio. Además, hemos conseguido información por medio de encuestas que se les han alcanzado a un grupo de pastores y pastoras de las iglesias que es nuestra población meta. De estas herramientas, el cuestionario de encuesta no sirvió para describir la situación estudiada (Román-López Dollinger 2017). Mientras que las entrevistas nos sirvieron para recoger la información cualitativa, es decir las percepciones que pastores, pastoras y líderes de las de las iglesias tienen sobre la situación laboral del ejercicio pastoral.

6.5 Instrumentos para analizar datos

Para el análisis de datos se empleó otro tipo de triangulación metodológica, el cual está orientado al análisis de datos de diferente procedencia. En nuestro caso, se combinaron (triangularon) datos teóricos (artículos y libros) con datos empíricos (informes, estadísticas y entrevistas). En el caso específico del análisis de las entrevistas narrativas, se aplicó el método de análisis conocido como *codificación teórica*, el cual permite desarrollar categorías empíricas para compararlas y analizarlas con las categorías teóricas sobre el tema. En consecuencia, a partir de la combinación de los datos teóricos y empíricos se construyeron categorías de análisis que permitieron explicar el fenómeno estudiado (Román-López Dollinger 2016b).

7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente apartado de nuestro proyecto abordamos la aplicación de la justicia y el derecho laboral en el desempeño de los pastores y las pastoras en el quehacer pastoral de la iglesia, dentro del cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe. Recolectamos la información de nuestra población meta por medio de encuestas y entrevistas elaboradas con preguntas que permitieron a los encuestados decidir abiertamente sobre las respuestas. Apoyándonos con entrevistas semi-estructuradas, procedimos a representar de manera general los resultados en forma gráfica y descriptiva. En la representación utilizamos diagramas circulares y de barras para leer los datos porcentuales de cada pregunta, con el fin de relacionar esos resultados al contenido de los estatutos oficiales de algunas de nuestras iglesias: Bolivia, Cuba y Perú. Teniendo en cuenta el contexto mencionado y los fundamentos de nuestras bases teóricas ubicadas en nuestro marco conceptual, nos disponemos a realizar nuestro análisis.

Con este procedimiento descrito anteriormente y debido al sentido de nuestro proyecto, sobre cómo la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral afecta el trabajo de los pastores y las pastoras en el cumplimiento de la misión de las iglesias en Latinoamérica y El Caribe, hemos seleccionado tres temas desde donde analizaremos esta implicación.

Consideramos que conocer del perfil laboral, las funciones pastorales y la remuneración económica de los pastores y las pastoras es de vital importancia.

De manera general los datos que obtuvimos nos permiten conocer en primer lugar la realidad que viven los pastores y las pastoras y de manera cuantitativa los siguientes resultados sobre nuestra población meta. En éste paso dejaremos solamente la evidencia de los datos que reflejaron las encuestas y las entrevistas y que nos interpelaron, para luego proceder con el análisis de los temas considerados. En esta primera lectura de los porcentajes (Ver anexo No. 11.5), describimos la muestra que a nivel general hemos encontrado:

El 80% de la población meta son del sexo masculino y 20% femenino. Asimismo, los países a los que representan esta población encuestada son de Perú (45%), Cuba (15%), Costa Rica (25%) y Bolivia (15%). Las regiones donde estas personas ejercen sus labores pastorales es mayoritariamente urbana (55%), le sigue la región rural (30%) y por último la región o semi-urbana (15%). El (100%) de todas las personas encuestadas trabajan en una iglesia. Con estos datos podemos ya referirnos a situaciones puntuales en la aplicación de la justicia y el derecho laboral de los pastores y las pastoras, empezando por definir lo relativo al primer tema, perfil pastoral.

7.1 PERFIL PASTORAL

Datos: empíricos cuantitativos

En la formación de un perfil en cuanto a lo laboral para una actividad pastoral, los datos nos muestran que hay requisitos laborales para optar por el cargo de pastor o pastora; nuestro interés es encontrar como afecta la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral de pastores y pastoras en el trabajo de la iglesia. Es muy importante ver esos requisitos porcentuales en cuanto a su capacidad laboral. El 17% de los pastores y las pastoras consideran que la capacidad administrativa es la necesidad más importante como requisito, seguida por el 16% que considera a la habilidad para capacitar líderes, y el requisito de la formación académica también en un 16%. Hay un 13% que considera a la experiencia laboral como requisito, como también un 11% afirman la importancia de saber del manejo de personal. En porcentajes del 7% en formación pedagógica y gestión de proyectos pastorales con un 5%, se cierran los datos de este perfil.

Ahora bien, existen requisitos propios de la labor pastoral, entre los que vimos los siguientes: tiempo disponible (17%), seguido por la capacidad para predicar (16%), aproximándose a los ya mencionados el compromiso pastoral con el 15%, lo mismo que el compromiso de la familia con la iglesia (15%), la formación bíblica-teológica con 13%, la sensibilidad social (12%) y finalmente la capacidad de consejería con el 12%. Lo anterior nos muestra que los pastores y las pastoras consideran que deben prepararse mejor desde el punto de vista del perfil laboral y administrativo porque de esa manera podrían permanecer y tener un desempeño laboral sobresaliente en la iglesia. En cuanto a sus requerimientos pastorales sobresale el deseo de tener tiempo libre disponible para sus labores por encima de la capacidad de predicar y del mismo compromiso pastoral con la congregación. Es llamativo el hecho de encontrar la formación bíblica-teológica y de consejería como últimos porcentajes, demostrando así que los pastores y las pastoras desean más bien cumplir los requisitos que les permitan hacer una labor más dedicada a la administración de la iglesia que a su profundización teológica y psicológica.

Desde nuestro proyecto de investigación la aplicación de la justicia y el derecho laboral al trabajo de los pastores y pastoras, leemos en estos datos la importancia de la aspiración a

mantener una estabilidad laboral por la cual los pastores y las pastoras se preparan para aquellas labores que consideran importantes para su contratación. Es importante que el pastor y la pastora que cuenten con un ingreso fijo y justo, y así podría dedicarse a labores más íntimamente relacionadas a la formación personal, a la preparación de sermones y a la consejería pastoral.

Examinando los resultados de las entrevistas, podemos ver en ellas una serie de datos con las cualidades que afirman y aclaran los requisitos para ser un pastor. Veamos entonces:

Datos: empíricos cualitativos

Cuando entrevistamos a los pastores y las pastoras, se les formuló dos preguntas abiertas: ¿Cómo fue su experiencia laboral en su iglesia local? y ¿Si el salario que recibió por su trabajo pastoral fue justo? en la transcripción de las cinco entrevistas se indican como requisitos para optar por un puesto pastoral los siguientes: llamamiento de Dios, vocación, estudios bíblicos-teológicos, experiencia pastoral, disponibilidad de tiempo, compromiso pastoral, fe en la provisión de Dios, voluntariado, practicar la oración constante, conocimiento bíblico, don de maestro, predicador/a, pastor/a, evangelista y fe.

Al comparar los datos recabados de la población meta encuestada, encontramos que hay coincidencias y también diferencias al considerar ¿cuál es el perfil laboral de un pastor o una pastora? Estas coincidencias y diferencias señalan que no existe un único perfil para pastores y pastoras en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe, esto lo vemos dentro de las distintas denominaciones evangélicas que son materia de nuestra investigación. Es necesario resaltar la relación entre voluntariado y experiencia pastoral. El voluntariado tiene lugar cuando un pastor o una pastora inicia su pastorado, puede que tenga todos estos requisitos, pero como hará su tiempo prueba, el “pastor/a probando”, en una denominación del Perú, deberá ponerlos en práctica todo lo que es y sabe de manera voluntaria o ad-honorem. (Zelaya 2019)

La experiencia se cuenta después del tiempo de prueba entre de 2 a 5 años. Entonces, esos mismos requisitos le sirven para continuar su ministerio pastoral, pero esta vez recibirá a cambio una retribución económica. En este aspecto, contar con los requisitos o el perfil abultado no garantiza que el pastor o la pastora, tengan una vida digna y cómoda.

Así lo expresaron la entrevistada y los entrevistados, al decir que el voluntariado y el inicio del ministerio van de la mano siempre. Zelaya de Perú, afirma que estudió teología en un Instituto Bíblico después de trabajar 10 horas secularmente. Paralelamente al estudio ya estaba poniendo en práctica varios de los requisitos pastorales en su iglesia local para ganar experiencia, pero de manera voluntaria. Al aclarar que no era tan voluntario, porque su participación estaba programada en el calendario mensual de las iglesias varias veces a la semana (Zelaya 2019).

De manera similar nos dice el pastor López Sevillano: que estudió teología en un Instituto Bíblico Bautista, se graduó de pastor y comenzó su labor pastoral en una pequeña Iglesia de 12 miembros y no le podían pagar, por lo que tuvo que hacerlo de forma voluntaria o ad honorem (López 2019).

Cabe aclarar que pastorear una pequeña iglesia es un caso distinto de las Iglesias que cuentan con mayor cantidad de miembros y economía para remunerar al pastor o la pastora, igualmente pasa en una iglesia urbana a diferencia de una iglesia rural; siendo los pastores y las pastoras de las iglesias urbanas quienes reciben mejor remuneración económica a diferencia de una iglesia rural. En este caso el aceptar este voluntariado es más como un gesto de amor, compromiso con Dios y su misión. En consecuencia, luego de escuchar las voces de los/as encuestados, expresamos nuestro rechazo a esta forma de práctica del voluntariado como medio para alcanzar cierta experiencia ministerial sin recibir retribución económica alguna.

En la voz de Elsa Tamez, sería encerrar la justicia en medio de la injusticia. Lo que significa que los dirigentes de las iglesias, aquellos que requieren de los pastores y las pastoras para llevar adelante la misión de Dios en la Iglesia sean ingratos, indiferentes y avaros con quienes se dan sinceramente a servir a la iglesia en el cumplimiento de su misión, y que además han tenido que trabajar, estudiar, velar por la familia que a veces queda descuidada y han tenida que postergar necesidades primordiales para cumplir así con su trabajo.

Datos teóricos bibliográficos

En la literatura revisada y seleccionada para nuestra investigación se observa otros requisitos que se van añadiendo al perfil pastoral. Según Casiano Floristán, el pastor y la

pastora son aquellos que han adquirido conocimientos, habilidades y competencias para atender a su iglesia y, a partir de ella y con ella (la Iglesia) contribuir al bienestar de la sociedad. Debe poseer el don de evangelista y el don de presidir concluye Floristán. Este dato literario no solo aporta más requisitos para el perfil pastoral; sino que realza la vocación, profesional del pastor y de la pastora al nivel de cualquier otra profesión.

Ser perfecto, preparado para toda buena obra. Es un hombre o una mujer común, pero con capacidades extraordinarias al servicio de los demás. Lo paradójico e incomprensible es que, mientras cualquier otro profesional, por ejercer su profesión recibe una remuneración económica de acuerdo al nivel alcanzado; pero en la Iglesia al pastor o la pastora por ejercer sus funciones no le dan el mismo trato.

En consecuencia, según estos datos muchos pastores y pastoras ya dejaron de ser simples novatos en conocimientos bíblicos y teológicos, alcanzando una formación académica como profesional y otros saberes. Sin embargo, a pesar de haber ampliado su perfil, lo que falta es valorar su trabajo con remuneraciones económicas justas y reconocer todos sus derechos laborales y no ser discriminados por la propia iglesia y el estado, esto lo hemos podido observar desde nuestro proyecto de investigación, en estas entrevistas y diálogos con la realidad que viven los pastores y las pastoras

En esta parte es necesario mencionar a Huacani, en su apreciación sobre los requisitos que el pastor o la pastora deben tener para aspirar a pastorear una iglesia: conocimiento profundo del contexto social, cultural, religioso, político, legal, donde desarrollarán sus funciones pastorales. Esta concepción de Huacani sobre el perfil pastoral siendo bastante exigente, sobre todo pensando en las nuevas generaciones de pastores y pastoras que tendrán que batallar en un mundo competitivo, se espera que adquieran y dominen estos saberes, para así lograr incidir en la misión de Dios. Es conveniente destacar que si bien es cierto lo que plantea Huacani hay una ausencia y una falta de valoración del perfil laboral del pastor y la pastora y su relación con la remuneración económica que dignifique su trabajo.

El hecho de que la aplicación de los conceptos de justicia y derecho laboral en el trabajo de los pastores y las pastoras, lo afirmamos y relacionamos al perfil propuesto por Huacani y

notamos que estas exigencias solo en el trabajo del pastor y la pastora, pero no en el camino de la retribución económica por sus esfuerzos y preparación, lo cual nos indica que en la elaboración del perfil de un pastor y pastora, Huacani no está pensando en términos de aplicación de la justicia y el derecho laboral.

Antes de concluir con esta parte del análisis, la información recogida de los Estatutos y Reglamento Eclesiásticos de Bolivia, Cuba y Perú (ver bibliografía) no son menos importantes. Habiendo ya agrupado los datos de esta herramienta de las iglesias encontramos en orden de importancia los requisitos para la formación de un perfil pastoral en los siguientes términos: Persona convertida a Dios, con vocación y llamamiento, miembros de la iglesia en plena comunión de 8 años a más, identidad cristiana y denominacional, madurez espiritual, fe, tener los requisitos bíblicos expresados en 1Timoteo 3, Tito 3, 1Pedro 5, formación teológica a nivel diploma o bachillerato. Los estatutos y reglamentos eclesiásticos y otras herramientas administrativas y los últimos perfiles ya se exigen conocimiento de informática e idiomas.

Al comparar esta información institucional acerca de requisitos para el perfil pastoral con los datos teóricos, encontramos mucha diferencia. En tiempos pasados se procuraba tener una base bíblica para cada requerimiento por lo que consideramos que, sin dejar de lado estos requisitos aplicados en las denominaciones eclesiásticas se deben considerar la responsabilidad de la iglesia para con el pastor y la pastora, incluyendo en sus reglamentos la aplicación de un salario justo sin violentar los derechos laborales.

Podemos decir desde este proyecto de investigación acerca del perfil laboral y pastoral y sus requisitos para optar por el cargo de pastor o pastora encontramos:

- El perfil pastoral está en constantes cambios, algunos requisitos dejan de ser y dan lugar a otros.
- No existe un perfil laboral estandarizado para los pastores y las pastoras en las iglesias en estudiadas.
- El perfil laboral y pastoral debe ser contextualizado a los diferentes países y denominaciones eclesiásticas dentro de ella.

- El perfil laboral y pastoral no solo cambia, sino que se hace cada vez más complejo y difícil de asimilar en algunos casos requiere de estudiar, analizar y actualizarse.
- En las iglesias estudiadas, excepto en la Iglesia Evangélica Bautistas y la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba no existen perfiles pastorales claros para las instituciones eclesiales.

Esto ha generado dificultades para valorar las funciones pastorales, tema que será considerado en el próximo apartado.

7.2 Funciones del pastor y la pastora

Para presentar las funciones pastorales dentro de los datos cuantitativos y cualitativos debemos comprender que las funciones son los roles asumidos o asignados. Es preciso también aclarar que las funciones y el perfil de los pastores se entrelazan, pero no son iguales. Algunas funciones que vamos a observar fueron nombradas en algunos casos como parte del perfil, pero aquí las veremos para clarificar el trabajo del pastor en el cumplimiento de la misión de la iglesia y así poder verificar la aplicación de la justicia y el derecho.

Queremos ver entonces las funciones pastorales enmarcadas dentro del grupo del contexto de las iglesias de nuestra muestra (Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú) y determinaremos lo que se puede esperar del pastor o la pastora. Consideraremos los datos de la encuesta que dan luces sobre las funciones que son determinantes para ver la manera en la que la aplicación de la justicia y el derecho laboral afectan el trabajo de los pastores y las pastoras en la misión de la iglesia.

1. Datos cuantitativos

Según los datos porcentuales extraídos de la encuesta y de las entrevistas en cuanto a las siguientes funciones desarrolladas por los pastores y las pastoras, encontramos una vinculación directa entre las funciones administrativas y pastorales, que son requeridas en diferentes momentos de su desempeño. Las mencionamos a continuación:

Función administrativa. El 75% de nuestros pastores encuestados indican que tener esta función es importante, en contraste con un 25% que indica que a veces es necesaria.

Al cumplir la función de gestionar proyectos, el 55% de nuestros pastores y pastoras indican que ejerce esta función, en contraste con un 40% que indica que no ejerce esta función. En cuanto a la función de capacitar líderes, un 60% indica que ejerce esta función y un 30% indica que a veces ejerce esta función. La función de consejería tiene un 35% que indica que esta función es importante, en contraste con un 40% que indica que a veces ejerce esta función. Quienes cumplen la función de predicar es el 45% de nuestros pastores y pastoras, indicando que esta función es importante para ejercer el trabajo pastoral. En cuanto a gestión litúrgica, el 30% indica que ejerce esta función. Respecto a la función de la familia pastoral en la iglesia un 45% indica que no debería considerarse como función pastoral involucrar el involucrar a la familia pastoral como parte de la función pastoral. En contraste de un 25% que indica que siempre debería considerarse parte de su función. Un 15% que opina que a veces debería tomada en cuenta como función y un 15% que no sabe si debería ser considerada como función. En cuanto a los datos recogidos, podemos notar un alto índice en reconocer estas funciones como parte activa de su rol pastoral y como parte integral de su función dentro y fuera de la iglesia. Los pastores y pastoras nos expresan en este sentido en un alto porcentaje que están de acuerdo con estas funciones y que son relevantes para el desarrollo de la misión de la iglesia.

2. Datos cualitativos

En cuanto a la función administrativa y gestión de proyectos que ejercen los pastores y pastoras, son diversas y en diferentes niveles institucionales. En el caso del pastor Santiago Delgado, pastor de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba, nos describe algunas de sus funciones a continuación:

> Me ocupé primero voluntariamente en atender alguna pastoral dentro de la iglesia, luego siendo el secretario ejecutivo nacional de la obra y actualmente soy el coordinador de gestión de proyectos de la fraternidad nacional pastores Bautistas de Cuba. Esto hace que mi recorrido pastoral haya sido variado, múltiple y diverso y he tenido variadas experiencias, desde atender a una pequeña congregación, hasta trabajar en congregaciones grandes, como también en actividades a nivel nacional. Actualmente me ocupo de la gestión de proyectos en la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba. (2019)

Vemos las diferentes capacidades ejercidas en función del servicio de la iglesia que demanda conocimientos a fin de llevarla al crecimiento en cuanto a la membrecía y en conseguir ambientes adecuados, las metas que cada iglesia programa. Desde nuestro proyecto vemos las labores de Santiago en diferentes áreas, como la confirmación de multiplicidad de funciones confirmadas en nuestro marco teórico. Se confirma la necesidad de reconocer el trabajo de pastores y pastoras dentro de un marco justo, debido a su entrega para cumplir con las tareas diversas y delicadas en el desarrollo de la misión.

En cuanto a la función de capacitar líderes, la pastora Sara Choque de Bolivia mencionó lo siguiente:

> Desde niña comprendí que tenía una vocación de servicio, el don de enseñar para esto vi la necesidad de prepararme en estudios de teología después de terminar la secundaria. Para luego transmitir y compartir estos conocimientos capacitando a los miembros de la iglesia, primero a los niños, posteriormente a los jóvenes, y al llegar a casarme después, pude entrar asumir la función de dar talleres a las mujeres, dirigiendo reuniones, haciendo diferentes actividades para la iglesia El Sembrador, y posteriormente llegar al liderazgo pastoral. No soy pastora ordenada, pero tomo el cargo co-pastor de la iglesia y sirvo desde este lugar trabajando y ejerciendo diferentes funciones según lo que se requiera y también voy a las reuniones de la asamblea nacional cuando me delegan esa responsabilidad representando a mi iglesia local (Choque 2019).

En este relato podemos reconocer la necesidad de estudios teológicos para ejercer esta función de capacitación además de su preparación académica. Un 60% de los pastores y las pastoras encuestados/as indican que es necesario tener este conocimiento para cumplir la función pastoral de manera integral. Las funciones de consejería (35%), predicación (45%) y preparación litúrgica (30%), según las personas entrevistadas y encuestadas, son asumidas como algo implícito. Por último, referente al compromiso de la familia pastoral como parte la función pastoral, el 45% indicó que no debería ser parte de la función pastoral y un 25% manifestó que debería considerarse su participación activa como parte de la función pastoral. Notamos un desequilibrio con respecto a este tema por las discrepancias mencionadas, ya que hay desconocimiento de la situación de los pastores y las pastoras en relación con sus familias que consideramos pertinente visibilizar.

Un testimonio de una pastora que fue parte de lo que llamamos “la familia pastoral” nos cuenta lo difícil que fue su niñez, adolescencia y juventud al ser su padre pastor,

acompañándole en todas las funciones que la iglesia requería. Sus padres se ausentaban constantemente del hogar dejando a sus hijos a cargo de la hija mayor, (la pastora Mirian en Bolivia), la cual nos cuenta las diversas funciones que tuvo que asumir en el hogar.

> En primer lugar, atender a las visitas (hermanos que se alojaban en la casa), luego velar por el cuidado de mis hermanos, cocinar, lavar su ropa, hacerles hacer sus tareas, limpiar la casa, en muchas cosas hasta el pago de facturas, por tales motivos y responsabilidades no tuve una niñez, adolescencia, juventud normal. Prácticamente era como la madre de mis hermanos que me decían y dicen hasta la actualidad mamá Miriam, eso no fue todo en la iglesia, de la misma manera tuve que asumir varias responsabilidades (Soto 2019).

Es necesario visibilizar esta situación para comprender los efectos en el hogar del pastor o pastora al ejercer esta función de tiempo completo incluyendo también la familia. Genera situaciones bastante difíciles y dolorosas para la familia de los pastores y las pastoras, así como para ellos mismos. Más allá de la satisfacción que les produce servir a Dios, siendo pastores incluyendo a toda la familia, se debe considerar la calidad de vida que llevan.

Notemos también otras situaciones como la del pastor Gustavo Pérez de Costa Rica. Nos señala que al ser pastor de su iglesia y ante el deber de obediencia a los líderes institucionales, debía mudarse a otra iglesia con toda su familia y servir allá, aunque las condiciones no eran las más seguras. No se tuvo en cuenta la estabilidad familiar en cuanto a la seguridad y el sostenimiento económico. Lo preponderante acá solo era el abrir una nueva obra.

Todo lo mencionado en las entrevistas y testimonios nos da la noción del desarrollo de las funciones pastorales, las cuales son bastantes exigentes en relación a la complejidad de los requerimientos del rol pastoral. Notamos además el desconocimiento de la situación alrededor de la vida del pastor, pues sus necesidades y apoyo familiar no son considerados.

Desde nuestro marco teórico consideramos las funciones cumplidas por los pastores y pastoras de Latinoamérica y El Caribe como una alteración de sus derechos laborales. En la afirmación encontrada en la definición de derecho laboral, no se debe dar por asumido el colocar más funciones de las que debe trabajar un ser humano, quien quiera que sea. Por tanto, existe una clara violación a sus derechos laborales. Por esta razón afirmamos que

todas las funciones adicionales que realicen los pastores justifican nuestra propuesta en cuanto a la falta de aplicación de la justicia en el trabajo de pastores y pastores.

Análisis de los datos teóricos

Ya tenemos identificados las funciones que desempeñan los pastores y las pastoras; ahora lo confrontaremos con nuestro marco teórico. Al identificar las funciones pastorales ejercidas desde encuestas, entrevistas y testimonios, describiremos este compromiso pastoral como parte vital de la misión y de la iglesia; además visualizaremos las realidades de los pastores y las pastoras y el ejercicio del derecho laboral en el marco de la justicia.

En cuanto a la misión, los pastores y pastoras manifiestan que ejercen estas funciones como responsabilidades inspiradas desde el evangelio, asumiendo que son enviados como iglesia al mundo. Así lo menciona el escritor en nuestro marco, pero además los pastores y pastoras encuestados/as están llamados/as a llevar esta comisión de transformar las realidades presentes que precisan de actitudes de amor y servicio como lo manifestaron nuestros pastores en sus testimonios.

Notamos un vacío que sale a relucir en cuanto al sustento de esta misión a la par del servicio que se ejerce. Al predicar el mensaje se debe practicar la ética que afirma la vida, el amor, la honestidad y la integridad como nuestro marco nos dice. Debe haber coherencia entre lo que decimos, hacemos y vivimos, convirtiéndonos en testimonio de aquello que profesamos.

Nuestro marco teórico nos indica que debemos encarnar los valores enseñados por Jesucristo en la dimensión personal y social, y comprendemos que ésta es, reconociendo la misión que procuran desempeñar los pastores y pastoras y el vínculo esencial con sus funciones dentro y fuera de la iglesia. ¿Qué función desempeñan los pastores y las pastoras de la iglesia dentro de la misión? Los pastores y pastoras cumplen con funciones reconciliadoras y sanadoras en diferentes ámbitos espirituales que se hacen tangibles en la sociedad. Los testimonios nos muestran la importancia del desempeño de diversas funciones atendiendo al llamado divino, un llamado íntimo y personal nacido en el hallar sentido a la vida, después de haber pasado una serie de sucesos de dolor y sufrimiento. Se llega entonces a entender que puede unirse al llamado como un servicio incondicional con sus diversas capacidades.

Al mostrar sus funciones debemos reconocer los pasos que anteceden para llegar a cumplir con las expectativas de la iglesia; es así que deseamos dignificar y valorar estas capacidades puestas al servicio porque están implícitas. Deben hacerse concretas para no repetir injusticias dentro de las iglesias. Aunque hay una satisfacción espiritual de las funciones desempeñadas, se puede visualizar una ausencia en suplir las necesidades personales y familiares de los pastores y las pastoras. En nuestros argumentos mencionamos de manera explícita la situación de los pastores y las pastoras aseverando que nuestras instituciones cristianas protestantes no brindan la calidad de vida a sus pastores y pastoras, e indicamos que es un derecho que todo ser humano y profesional debe tener. También señalamos la relación de valorar las funciones multifacéticas que desempeñan el pastor y la pastora, y proponemos dar un giro equilibrado para ver que las funciones ejercidas sean consideradas como parte del trabajo que desempeñan con todas las garantías, beneficios y expectativas de un profesional dentro de sus iglesias. Esto nos daría por un lado que el pastor o la pastora se puedan capacitar para cumplir con la multitud de tareas y por otro lado viva con las condiciones justas que promuevan a un cambio social, político e histórico de nuestros contextos particulares y colectivos.

Definir el efecto de la justicia y el derecho laboral en el trabajo pastoral en el cumplimiento de la misión de la iglesia es un reto en la mayoría de nuestros contextos (Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú). Como lo mencionamos, estas funciones son roles asumidos y desempeñados con una tónica de sacrificio, con la excepción de Cuba en donde vemos una obligación desde el estado para hacer cumplir determinados derechos laborales.

En general en los países restantes estas funciones son resultado de un compromiso eclesial que muy pocas veces es cuestionado. Esto obedece a un sistema eclesial misionero establecido que no mostraba la realidad del ejercicio de misión, donde los misioneros se trasladaban a Latinoamérica y El Caribe y desarrollaban muchas de las funciones mencionadas en este apartado; sin embargo, las interrogantes de ¿cómo sostenía su familia? y ¿qué garantizaba su estadía y alimentación? pocas veces fueron respondidas. La realidad es que grandes instituciones como ATOCRI en Perú, Liga de Oración en Misión Mundial (LOMM) en Bolivia y la Convención de Iglesias Bautistas del Norte y del Sur de los EE. UU en Cuba. Capacitaron líderes para ejercer las funciones pastorales, pero no

consideraron el efecto en la vida personal y familiar del pastor y pastora nativos que empezaban a cumplir su misión.

Desde nuestro marco hallamos pilares fundamentales sustentados por el texto bíblico donde se señala el enunciado “Dios justifica por fe”; esta justificación tiene connotación de transformación integral de los seres humanos en sujetos que hacen justicia. Por otro lado, el reconocer la justicia en el desempeño de las funciones de los pastores y las pastoras, nos llama al ejercicio de una ética de responsabilidad, del derecho y la justicia en los ámbitos de la misión dentro y fuera de la iglesia.

Visualizando la realidad en la función de nuestros pastores y pastoras, vemos un desequilibrio en lo que entregan y trabajan ellos/as y lo que reciben. En la lectura de los derechos laborales pastorales notamos que debe haber un justo reconocimiento a las funciones ejercidas con equidad según la ley; éstas son contrastadas con un punto importante que es conocer los derechos laborales a los cuales deben estar sujetas sus funciones pastorales.

En nuestro marco, hablando del derecho después de una amplia explicación del significado del mishpat en cuanto al derecho, señala que mishpat implica una decisión y una voluntad; estas se miden en las relaciones del que actúa, en nuestro caso el pastor o la pastora. A cada uno le corresponde su derecho según su lugar y su función en la iglesia y la sociedad. Desde nuestro marco, respetar el derecho es más que la rigurosa aplicación de las leyes; sobre todo es respetar al otro según su derecho que debería ser invulnerable. Aunque muchos de nuestros encuestados y entrevistados indican la importancia de sus funciones en la misión, no sienten cuestionar la voluntad de Dios. Sin embargo, notamos que las estructuras y el sistema político-social, cultural y económico condicionan las situaciones vividas por nuestros pastores y pastoras. Deberíamos repensar tales condiciones con miras a la remuneración como imperantes en la calidad de vida de nuestros países de Latinoamérica y El Caribe.

Avanzando en nuestra implicación de la justicia y el derecho laboral en el trabajo, veamos lo referente a la remuneración. En este apartado y examinando los datos provistos, nos adentramos en uno de los datos más importantes a analizar; pues es en este punto donde

notamos de manera directa la aplicación de la justicia y el derecho al trabajo de los pastores y pastoras. Veamos entonces en que consiste la remuneración de los pastores y las pastoras.

7.3 Remuneración y responsabilidad laboral

Hemos visto que los pastores y las pastoras consideran como sus principales actividades laborales en lo pastoral con carácter profesional: la administración eclesial (22%), coordinación pastoral (20%), atención y visita pastoral (19%), capacitación de liderazgo (15%), gestión de liturgias (20%). Se destaca un porcentaje promedio equilibrado entre las mismas, como también un reducido porcentaje en comparación con las otras actividades, en la gestión de proyectos (5%).

De acuerdo a las estadísticas cuantitativas anteriores relacionadas con las actividades realizadas durante la labor pastoral, se puede verificar que existe una comprensión por parte de los pastores y las pastoras sobre el equilibrio de sus tareas profesionales. Esta afirmación es respaldada en nuestro marco cuando dice que en el trabajo pastoral se desarrolla una serie de funciones tanto internas como externas. Esto garantiza el cumplimiento de la misión, las labores que se mueven en los escenarios estratégicos, tácticos y operativos que determinan la función coherente de una organización.

De esto y como datos cualitativos también nos hablan las entrevistas realizadas a los pastores y las pastoras quienes reafirman que son personas multifacéticas. Se preparan tanto para las actividades litúrgicas, para las clases de escuela dominical, para coordinar el pintado de las paredes de la iglesia, despedir un duelo, visitar un enfermo, participar en los cumpleaños y coordinar un proyecto (Delgado 2019). Así mismo se afirma en los estatutos de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba en el artículo 47 página 16 la multiplicidad de funciones, donde describen las actividades que son parte del menester pastoral: coordinar retiros anuales para pastores y pastoras, realizar retiros de familias, convocar reuniones regionales, mantener actualizado el tema de la jubilación pastoral, evaluar el proceso de ordenación y admisión de nuevos pastores y pastoras, acompañar y mediar en los conflictos inter pastorales e inter eclesiásticos.

Veamos ahora las actividades laborales en las que los pastores reciben remuneraciones y en cuales se ve una marcada negativa a otorgar esos salarios: En relación a las actividades laborales en las que las iglesias les otorgan un salario a los pastores y pastoras, el 70% de los pastores considera que reciben salario por la administración eclesial. Hay una coincidencia entre lo que piensan los pastores que es su mayor ocupación en la iglesia y lo que desean que sea remunerado, en este caso la administración eclesial. La administración eclesial, según las entrevistas a los pastores y las pastoras de manera directa, consiste en hacer un trabajo de organización de oficina como prever, organizar, mandar, coordinar y controlar; actividades evidentemente visibles, tangibles y comprobables por los pastores y pastoras.

En un segundo lugar se encuentran un 35% de los pastores y las pastoras que afirman que solo a veces reciben remuneración por la atención y visita pastoral mientras que el 50% de los/as encuestados/as dicen que solo a veces reciben remuneración por la coordinación pastoral, como una de las actividades laborales por las que la iglesia otorga un salario; mientras que, por las tareas relacionadas con la gestión litúrgica, el 45% afirman que nunca han recibido remuneración por este hecho. Mientras que por la capacitación de liderazgo el 30% de los pastores dicen que solo a veces reciben remuneración y en la gestión de proyectos, el 50% de los pastores dicen que no saben que se puede recibir remuneración por esa ocupación.

Esto refleja que las iglesias continúan bajo el pensamiento estrecho de que las labores por las cuales el pastor y la pastora deben recibir un salario son en lo fundamental, las labores de carácter administrativo; las actividades relacionadas con la liturgia, la predicación, las visitas pastorales, el soporte psicológico, educar a las personas en valores y convertirlos en agentes de cambios sociales se consideran como actos voluntarios, de compromiso con Dios, propio de su llamamiento como servidores/as de la iglesia en el uso de sus dones divinos, por los cuales el pastor y la pastora no deben recibir remuneración económica.

Con esto queda evidenciado que existe una falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral en la responsabilidad para otorgar una remuneración a los pastores y las pastoras en el desarrollo de sus actividades. Atendiendo a lo que dice nuestro marco, una congregación

que se precie justa no se debe limitar solo a desarrollar un trabajo de administración eclesial; sino se debe considerar a sus pastores y pastoras, con una ética de la responsabilidad del derecho y de la justicia. Cuando no se reconoce el trabajo de un pastor o una pastora en todas sus dimensiones, esa congregación o institución que así proceden, no puede considerarse justa; el ejercicio de la ejecución de los derechos laborales queda limitado.

El pastor Zelaya nos comenta durante su entrevista que cuando trabajaba en una imprenta, lo consideraba como su trabajo secular; pero lo curioso es que cuando les informó a los ancianos que quería trabajar en la iglesia a tiempo completo y les propuso que le pagaran un salario, ellos se negaron. Esto provocó que tuviera que repartir su tiempo de trabajo entre un trabajo para la iglesia y otro secular, donde el secular era remunerado pero el eclesial era voluntario. Tenemos que advertir que todo trabajo, ya sea remunerado o voluntario, está consumiendo tiempo y debería ser reconocido.

Es curioso ver como dentro de las actividades laborales en las que la iglesia le otorga una ofrenda o ayuda económica a los pastores y las pastoras, el 55% indican que nunca se les brinda una ofrenda o ayuda económica durante el ejercicio de la administración eclesial; mientras que solo 5% afirman haber recibido siempre ingreso por esa labor. Nos llama la atención que en la coordinación pastoral el 40% nunca reciben este otorgamiento, mientras que el 15 % siempre lo reciben. En cuanto a la atención y visita pastoral, el 50% expresan que solo a veces reciben remuneración por ese trabajo, y solo 15% reciben una donación. Hemos notado como la gestión de proyectos con un 50% de los pastores que dicen no saber si reciben una donación por ese trabajo, mientras que el 15% dicen que siempre reciben esa donación. Asimismo, se destaca que un 40% siempre reciben ofrenda por la capacitación de liderazgo; mientras que el 30% también reciben en la gestión de liturgias.

Nuestro marco aporta diciendo que la consecuencia de la falta de ministros y de su alarmante deserción se debe al bajo estímulo que existe desde las implicancias del compromiso, viéndose involucrado el aspecto económico. Muchos en la comunidad ganan más dinero que los ministros, y en algunas partes el ministerio paga sueldos más bajos que cualquier otra profesión. Algunos llegan al punto de decir que el ministerio no aporta nada positivo en la comunidad.

Las exigencias de preparación de parte de las autoridades de la iglesia en las realidades y contextos actuales son aceptadas como un requisito necesario para luego enseñar, pero no se consideran las formas o maneras de cómo se logrará la adquisición del conocimiento; eso necesariamente pasa también por los medios económicos. Esta formación y sus respectivos gastos económicos debe ser asumida por el pastor o pastora. Así lo menciona Adrián Zelaya en la entrevista realizada, donde señala que estudiar no fue fácil por el trabajo secular que tenía hasta entonces. Pudo salir adelante académicamente ya que logró alcanzar estudios universitarios en docencia y teología; los realizó gracias a sus propios recursos económicos, el esfuerzo y el apoyo de su familia; la iglesia solo le dio el permiso, pero nunca la ayuda monetaria. En general, nuestros entrevistados señalan que para asumir el cargo de pastor ellos mismos se ocuparon de auto-sostener sus carreras complementarias al pastorado.

En este último apartado, estaremos valorando en cuales de los siguientes aspectos laborales y pastorales están de acuerdo los pastores y las pastoras que deberían fortalecerse o crearse políticas eclesiales sobre prestaciones laborales dignas. Teniendo en cuenta como nos explica nuestro marco, las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral. Estas nacen en la relación contractual y serán independientes al salario; podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural o médico. La ley establece prestaciones obligatorias tales como: El programa de descanso semanal, en que el 75% de los/as encuestados/as están totalmente acuerdo, un 25% indican que no saben o no están de acuerdo en que debería considerase otorgar un día de descanso. Otro aspecto es el programa de vacaciones, dónde un 95% estuvieron totalmente de acuerdo con el programa, mientras que solo el 5% se mostraron en desacuerdo. Llama la atención que, en relación al seguro médico obligatorio, el 100% de nuestros/as encuestados/as indican estar totalmente de acuerdo en que este ítem debería estar plenamente contemplado dentro de sus prestaciones laborales.

Examinando el caso de Cuba el seguro médico obligatorio en la sociedad cubana, se entiende como parte de las obligaciones del estado y no de los contratantes por lo que el estado considera un bien social, la salud gratuita para todos/as los/as ciudadanos/as cubanos/as.

Por último, en este grupo obligatorio incluimos en nuestra encuesta la implementación de políticas que indicarían el pago de indemnizaciones el en cual el 85% indican que están totalmente de acuerdo y un 15% de los/as encuestados/as están en desacuerdo.

Vimos además un nuevo grupo dentro de las prestaciones laborales adicionales que son aquellas que desempeñan una función orientada a mejorar las condiciones de vida de las personas laborantes. Reducir sus gastos y otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social no son de carácter obligatorio por ley, pero si tienen un sentido social importante como el acceso a formación continua, donde el 100% de los encuestados han valorado estar totalmente de acuerdo, pues la formación profesional para ejercer el ministerio pastoral puede convertirse en un requisito indispensable, como ya lo es en algunas iglesias de nuestro contexto para los pastores y pastoras.

En cuanto al programa de jubilación el 100% está totalmente de acuerdo sobre la idea de tener adaptado un programa de este tipo, que responda a esta necesidad pastoral. Un 55% de nuestros encuestados hacen reflejar que están totalmente de acuerdo con la necesidad de apoyo de estudios a la familia, teniendo un 30% que están más o menos de acuerdo, mientras que el 15% no saben si es necesario hacerlo o no.

También se tuvo en cuenta la obligación de considerar los principios del derecho laboral por lo que aquellos pastores y pastoras que realicen tareas similares o se encuentren en circunstancias parecidas, deben tener prestaciones laborales similares o iguales, sin poder hacer distinción por género, clase social, religión o doctrina política. En este particular el 95% del cuerpo pastoral que fueron encuestados, indican que se deberían fortalecerse o crearse políticas de salarios acordes al nivel de trabajo para pastores y pastoras, mientras que solo el 5% indicaron su desacuerdo.

Nuestra investigación nos lleva a considerar que, para otorgar las prestaciones laborales, las instituciones eclesiales deben tomar en cuenta a todos sus agentes pastorales de forma colectiva. Las prestaciones mínimas que exige la ley son de carácter obligatorio mientras que las adicionales son a elección de las iglesias y por un acuerdo de ambas partes de buena voluntad, manifestadas en el contrato de trabajo, como lo expresa la definición de trabajo laboral en nuestro marco.

Como dice el Pastor Delgado, es necesario tener en cuenta políticas laborales que fortalezcan la dignidad de las pastoras y los pastores, lo cual significa ser parte en compromiso evangélico de sus luchas; esto implica vivir sostenidos y sostenidas por una ética que afirme la vida, el amor, la honestidad y la integridad de carácter. Es decir, anunciar la salvación integral que Jesús ofrece y las señales del reinado de Dios que están presentes en toda realidad cultural más allá de la iglesia.

Haciendo una lectura final de esta parte, nos damos cuenta de que no existe en ninguna de las iglesias encuestadas un reglamento de contratación con una escala salarial mínima que incluya, además, las prestaciones laborales que detallen los elementos por los cuales se considera que se le debe remunerar con responsabilidad laboral a los pastores y las pastoras. Se debe tener en cuenta los principios doctrinales, eclesiológicos, la justicia y el derecho laboral, con lo cual se establezca un contrato pastoral de mutuo acuerdo entre las iglesias y sus pastores y pastoras.

CAPITULO II
MARCO TEORICO, METODOLOGIA, ANALISIS DE RESULTADOS

5. MARCO TEÓRICO

5.1 Antecedentes teóricos

Luego de haber hecho la respectiva búsqueda literaria acerca de nuestro proyecto grupal de investigación, la falta de aplicación de la justicia y derecho laboral en el trabajo de pastores y pastoras en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe, constatamos que no existen investigaciones anteriores relacionadas con nuestro tema específico.

5.2 Teorías implicadas en la investigación

Para definir de qué manera afecta la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral para pastores y pastoras de las iglesias en el cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe, empezaremos por investigar las categorías implicadas y así articular la explicación de ese efecto. Como ya mencionamos, los conceptos que vamos a tener en cuenta son: misión, iglesia, pastores y pastoras, justicia y derecho laboral, con los cuales pretendemos construir argumentos en un marco teórico apropiado.

Examinemos entonces el pensamiento de algunos de los escritores sobre estos conceptos, tanto en el Antiguo y Nuevo Testamento como también el pensamiento puntual de algunos profetas que nos acercaran a nuestro análisis. Empezamos entonces abordando la primera categoría central: la misión de la iglesia que asumimos como base para este análisis.

5.2.1 La misión

En nuestro proyecto nos proponemos trabajar la noción de misión como una categoría que sustenta la razón de ser del trabajo pastoral y por lo tanto de la iglesia. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de misión?

En primer lugar, el término misión se deriva de apostello que significa enviar, en latín, mittere, del que procede el sustantivo misio. Ahora bien, el verbo enviar abarca dos cosas: el acto de enviar y el contenido del envío o, si se prefiere, la relación entre el que envía y el enviado. Estos dos aspectos se incluyen también en el concepto de misión. La misión es, pues, un envío de la iglesia al mundo (Tamayo 2005, 604).

Este acto propio de enviar encierra una orden y un medio por el cual se cumple el envío, en nuestro caso, como dijo Tamayo, enviar la iglesia al mundo. Este envío de la iglesia al mundo encierra para nuestro proyecto un hecho muy importante. En la práctica, quienes cumplen ese envío son todas aquellas personas involucradas en esa misión. Para nuestro caso, son los pastores y las pastoras en el lugar concreto de cuatro países en Latinoamérica y El Caribe, como explicamos en lo referente al contexto.

La misión no es propia de la iglesia, es co-misión. La iglesia ha sido llamada a colaborar en el proyecto de Dios para la redención y transformación de su creación. El Evangelio de Lucas nos da una base teológica que sustenta esa orden y que lleva implícita una autoridad y una urgencia. Quienes cumplen esa orden son precisamente los pastores y pastoras, y en esas tareas encomendadas queremos ver como se ha cubierto y como se cubren las necesidades económicas de ellos y ellas y si se hace con justicia y equidad y no solamente detenernos en la forma de cumplir la labor como lo menciona el evangelista "por la fe en Jesucristo y con la guía del Espíritu Santo" (46-49 BJ).

El anuncio del reinado de Dios (Mc 1:15; Luc 4:18-21; 10:1-9) ha de estar en actitud de amor y servicio a la comunidad, a las personas que la rodean y a sus necesidades. La misión implica llevar consigo un sustento. Deseamos ver en ese anuncio una actualización para nuestros días, en las palabras de Lucas y de Marcos una actitud de amor al prójimo que se incluya el amor práctico a los pastores y las pastoras. Como iglesias que siguen a Jesús encarnado y resucitado, hemos de experimentar la fe y dar testimonio de ella en medio de cualquier realidad histórica que viva nuestro pueblo (Fil 2:1-11). Eso significa ser parte de sus luchas en compromiso evangélico. Incluye vivir sostenidos y sostenidas por una ética que afirma la vida, el amor, la honestidad y la integridad de carácter. Implica anunciar la salvación integral que Jesús ofrece y las señales del reinado de Dios presentes en toda realidad cultural más allá de la iglesia.

El anuncio de las buenas nuevas del reinado de Dios no es sólo un mensaje que entregamos verbalmente, sino que abarca dos ejes fundamentales: el testimonio (Luc 24:48; He 1:8) y el discernimiento en el Espíritu o ejercicio del pensamiento crítico (He 5:11-14; 1 Co 2:6-16; 10:23-24; Mi 6:6-8). Así puede haber coherencia entre lo que hacemos, decimos y

vivimos, siempre y cuando todo ello comunique ese mensaje en comunión, comunidad y compañerismo (Van Engen 2004, 97-109).

Van Engen propone que debe haber una coherencia entre lo que hacemos y decimos en tanto que ese mensaje sea comunicado, lo cual encuentra en las palabras de Lucas de ser testigos en todos los lugares. Miqueas por su parte propone hacer justicia, amar misericordia y humillarse, y esto va en línea de la exigencia de un mensaje proclamado con entereza y verdad. Entonces la coherencia propuesta, más la justicia de Miqueas y el trabajo de Lucas no se pueden ligar, están distanciados, porque no se tuvo en cuenta la justicia de Miqueas para los testigos (pastores y pastoras) o encargados de llevar este mensaje.

En América Latina y El Caribe, en nuestras iglesias nos identificamos con la proclamación en palabra y acción de un evangelio que contempla la satisfacción de todas las necesidades humanas (acá incluimos los pastores y pastoras), y que anuncia en Cristo una salvación. Alcanza a todas las esferas de la vida, las relaciones humanas, el compañerismo y el cuidado de la integridad de la creación.

Según Carlos René Padilla, en el centro mismo de la misión está la proclamación de Jesucristo como Señor, cuya soberanía se extiende sobre toda la creación. Consecuentemente, tiene la mira puesta no sólo en la extensión geográfica y el crecimiento numérico de la iglesia, sino en el cumplimiento cabal de su propósito: encarnar los valores del Reino de Dios y testificar del amor y la justicia revelados en Jesucristo en el poder del Espíritu en función de todos los aspectos de la vida humana personal y social (Padilla 2006,14 -16). La situación laboral de los pastores y las pastoras debe potenciar su función como facilitadores de la misión de la iglesia y consecuentemente las relaciones entre congregaciones y dirigentes se verán beneficiadas. Los valores del Reino, encarnados como lo interpreta Padilla, dejan fuera a los encargados de testificar de la justicia, en este caso los pastores y las pastoras, por lo cual podemos decir que en el centro mismo de la misión se encuentra una injusticia. Desde nuestra perspectiva se deben aplicar con justicia los derechos laborales en nuestros contextos.

Una vez visto lo referente a la misión, nos vamos a referir a la parte encargada del trabajo, donde precisamente se incluyen las pastoras y los pastores, es decir la iglesia.

5.2.2 La iglesia

Cuando hablamos de la aplicación de la justicia y el derecho laboral al trabajo de los pastores y pastoras como facilitadores de la misión de la iglesia, debemos entender la importancia de lo que significa ser iglesia dentro de la misión, por lo que a continuación nos ocuparemos de explicar su importancia. Veamos a continuación el concepto de iglesia.

> En griego el término ekklesia significa el pueblo santo y, sobre todo, su reunión festiva. En la Escritura es el punto de partida que suministra la justificación de la fundación de una Iglesia se da por que Jesucristo reside en su predicación al pueblo llamándolo a la basileia de Dios, cuya reunión festiva se llamaba en hebreo qahal y en griego ekklesia. (Rahner y Vorgrimler 1966, 315).

La iglesia es por definición, pueblo santo y reunión festiva, y centra su mensaje, en contar la vida de Jesucristo, es decir Jesús reside ahí. Una de las características en el Nuevo Testamento es que se organiza en comunidad con una continuidad de perseverancia, unidad y fe de lo que Jesús enseñó. Hoy conscientes de aquel llamado, podemos participar, organizar y ejercer el liderazgo para poder cumplir los proyectos de la misión. Como cuerpo místico de Cristo, es fundamental en ella la relación y la dependencia del pueblo y sus ministros por integrar lo que Pablo llamaba comunidad de Cristo.

Es en esta relación queremos ver el cumplimiento de la aplicación de la justicia y el derecho laboral en lo referente a los pastores y las pastoras. Además podemos comprender iglesia como aquella que se desarrolla en nuestros contextos con sus diversidades geográficas, con situaciones similares con respecto a su organización y a sus necesidades.

> Cuando el Pueblo de Dios establece metas con visión, fe y compromiso, esas metas se convierten, en declaraciones de fe y de propósito que movilizan a la Iglesia a llegar a ser lo que confiesa creer. Fijar metas une las perspectivas de la Iglesia "desde abajo" y "desde arriba" expresan la visión, el deseo y el propósito de ser una iglesia misionera, "establecer metas une la confesión con la acción. Al fijar metas, la Iglesia reconoce ser el Pueblo de Dios escogido, reunido, sustentado, enviado por Dios y debe tomar forma concreta, como seres humanos, unidos en un amor práctico, en una fe mancomunada y en una esperanza compartida" (Van Engen 2004, 147).

Estamos de acuerdo con Van Engen en cuanto a sus consideraciones de iglesia misionera y en la acuciosidad para llevar el mensaje. En esa tarea donde son fundamentales los pastores y las pastoras, ahí es donde nos interesa ver si dentro de las metas mancomunadas y

compartidas, que Van Engen dice deben ser, se encuentra la aplicación de los mínimos derechos y la justicia para los que son vehículos del Evangelio.

La iglesia tiene la tarea de cumplir con la misión a través de lo que dice, lo que ve, lo que piensa, lo que siente, lo que hace, lo que vive y lo que es. Sus tareas fundamentales son entre otras: la proclamación o anuncio del Evangelio del reino de Dios, enseñanza o edificación de los creyentes (didajé), acciones sociales a favor de la comunidad y testimonio de la vida y misión de Jesucristo.

En este sentido debemos reconocer la necesidad de identificar en nuestros contextos aquellas voces que necesitan ser escuchadas por su dedicación y su entrega al ministerio. Van Engen afirma que:

> Las congregaciones misioneras viven su vida espiritual no solo como Iglesia, sino como el pueblo de Dios en el mundo, como una fuerza que existe para transformar a la sociedad hacia una mayor semejanza al reino de Dios, cabe recordar que las iglesias locales poseen ciertas responsabilidades institucionales en sus respectivos contextos (2004,127).

Nos preguntamos si esas responsabilidades institucionales de las que habla Van Engen con respecto a las congregaciones locales, incluyen implicaciones laborales que podrían tener los pastores y las pastoras para ese trabajo o si solo van en dirección de las implicaciones en cuanto a lo administrativo. En ese sentir nos inquieta y es importante ver si hubo esa consideración o si se excluyó por considerarlo simplemente una obligación por el hecho de creer, o si no se tuvo en cuenta.

Para el escritor es fundamental hablar de la misión y de la iglesia como ente esencial de la función de la primera para cumplir con un propósito y una multitud de programas. Es necesario para nuestro proyecto ver si esos programas de la misión contienen los elementos justos para los que en últimas llevan el mensaje. En ese sentido expresa lo siguiente:

> Por un lado, la actividad de misión es sostenida por la iglesia, llevada a cabo por la iglesia y los frutos de la misma son recibidos por la iglesia. Por otro lado, la iglesia vive su llamado en el mundo a través de la misión, encuentra su propósito esencial en su participación en la misión de Dios y se compromete en una multitud de programas cuyo propósito es misión (Van Engen 2004, 36).

La iglesia, comprendida como parte esencial de la misión de Dios en el mundo, debe constituirse como medio de la aplicación de la justicia y el derecho laboral hacia adentro, en una acción mancomunada, como lo expresa Van Engen. No puede existir una iglesia sin dejar que su voz se escuche y esto lo hace por medio de sus pastores y pastoras que, facilitando su misión, viven su vida puesta en ella. Pastores y pastoras con su labor en la iglesia se convierten también son parte activa de la misión de Dios y tienen una función esencial en este marco. Ahora bien, este proyecto no tiene como objetivo el hacer una información acabada de la vida y obra de pastores y pastoras, pero si, podemos ver los conceptos que sobre ellos y ellas son importantes para el proyecto.

5.2.3 Pastor y pastora de iglesia

En el transcurso de la historia del pueblo de Israel, la figura y función del pastor (no aparece aún la inclusión del término pastora) ha pasado por varias etapas, y comprenderlo es importante porque nos ayudará a descubrir sus características y respectivos perfiles de personalidad para nuestro trabajo de investigación. El pastor como personaje, desde los textos bíblicos, tiene su origen en Yahvé; pues en el imaginario del pueblo de Israel, es comprendido como el pastor de su pueblo: “Él rescata a su pueblo, lo acompaña a través del desierto, le provee alimento, lo reprende, lo consuela y le hace descansar” (Huacani 2016, 31). Desde estas cualidades, los líderes más representativos como Moisés, Josué, los profetas desde Samuel hasta Ezequiel, incluso hasta Jesús, todos son entendidos y reconocidos como pastores (Hoff 2005, 30). El reconocimiento de estos personajes bíblicos lleva implícito en la explicación de Huacani una serie de funciones y cualidades que en nuestro tiempo se exigen como parte del currículum que debe poseer un pastor para que se pueda considerar completo, y que se hace parte de la afirmación de Hoff.

Como nos dice Segreda: “en el nuevo testamento Jesucristo toma el término de ´pastor´ y lo aplica a sí mismo” (1993, 28). Podemos decir entonces que, en esos tiempos, un pastor era considerado como un administrador político, y se esperaba que lo hiciera sobre “la base de la equidad, el respeto, la tolerancia, velando siempre por las personas necesitadas y representando siempre los intereses de la comunidad” (Huacani 2016, 31).

Huacani nos trae al Nuevo Testamento para mostrar su interpretación de lo que además debe ser un pastor; esto es un administrador político que debe velar por los intereses de la comunidad, lo que implica que el pastor debe observar funciones muy precisas en su relación con las comunidades para las cuales debe estar preparado. Esta preparación indica que debe sobrepasar el hecho de ser solo el portador del mensaje del Evangelio como centro, como lo aplica Van Engen. También en este apartado Floristan propone una capacitación que supere lo sencillo, lo normal y que llegue a comprender la psicología del ser humano.

> Jesús enseña a sus discípulos la dignidad de la persona humana, la justicia en la distribución de los recursos, la solidaridad con los pobres y oprimidos, el respeto a la libertad del otro, la disposición a servir, la capacidad para soportar los conflictos y un amor universal que supere todas las diferencias existentes entre los hombres. Frente al temor, Jesús suscita libertad; frente al miedo, confianza, y frente al egoísmo, generosidad (2009, 31).

Las cualidades de pastor así descritas por Floristan encierran la capacitación teológica y de sensibilidad para su trabajo, pero dejan también el espacio de actualización en lo concerniente a la parte del sustento y derechos de los mismos.

Para los propósitos de nuestro trabajo, nos es pertinente recuperar las cualidades del pastor que Jesús expresó como un legado de su cultura política y que a la vez lo va a trasmitir a sus propios discípulos en la persona de Pedro, a quien en tiempo posterior a su muerte, le encomienda la tarea de apacentar sus ovejas y sus corderos (Jn 21.15-17 BJ).

Apacentar y pastorear en la obra Lucana llevan unida de manera indisoluble el amor a la misión, por eso es la pregunta de Jesús a Pedro, ¿me amas? con la entrega y el trabajo para apacentar las ovejas y los corderos. El trabajo, que a diferencia de otras ocupaciones de la vida secular, no puede ser si no hay amor, también debe llevar su recompensa, aplicada con justicia y derecho.

Así mismo Floristan dice, los apóstoles (´enviados´ o ´misioneros´) constituyen el primer grupo entresacado del Israel institucional (´ecclesia ex circuncisione´) o del Israel

mesiánico bajo el símbolo del número doce como nuevo Israel… llamados por Dios en Cristo para una misión total que incluye a los gentiles (2009, 25).

Estos discípulos (pastores) en la larga vida de más de veinte siglos de la iglesia cristiana, han pasado por varios procesos eclesiales y de liderazgo; el legendario título de pastor de este emblemático personaje ha terminado en ser receptado y preservado en el seno de la iglesia, razón de ser de la misión de Dios. Floristán dice en palabras de Salier que la figura del pastor dentro de la iglesia es considerada, "un ministro y colaborador de Cristo en la edificación del cuerpo místico" (2009, 85). Además, dice que, "no es un funcionario estatal ni el ´encargado de la moral´ ciudadana, sino el ´pastor´ cristiano según el espíritu y la revelación de Cristo." (2009, 85).

En su tesis de definición sobre el pastor, Floristan aclara su función y lo sitúa como el portador del mensaje cristiano. No es un funcionario con las características del funcionario estatal y en esa precisión, muy bien hecha, no hay la consideración de su sostenimiento económico, ni se toca tema de sus derechos.

Ahora bien, en el proceso de la misión de Dios, ya en el Nuevo Testamento, los discípulos configuraron diferentes modelos de pastores, y este tema es de sumo interés para nuestro proyecto porque refleja el tipo de iglesia que han formado y por ende su respectiva administración. Floristan, por ejemplo, nos habla desde el modelo de líder (sacerdote) que dirige una iglesia católica, diciéndonos que: "No es un empleado sino un sacerdote con vocación" (2009, 85). Floristan no considera al sacerdote como un empleado (trabajador). ¿Qué implica esta afirmación para nuestro proyecto, dado que, desde nuestra propuesta, sostenemos que un pastor o una pastora es un trabajador a quien se le debe brindar beneficios como se le da a todo hombre o mujer, a cambio de su tiempo?

Justamente creemos que Floristan está hablando desde el lenguaje laboral de los que tienen un respaldo del estado (empleado), es decir, de aquel que no es un simple trabajador, sino que disfruta de su posición y beneficios que no se los brinda el estado, sino su iglesia como institución. Ante esa posición laboral, el autor exhorta a que prime su vocación; pues cuenta con beneficios de ley. Esta situación está muy lejos de la realidad del pastor protestante,

quien no percibe su economía desde las arcas del estado sino de aportes voluntarios de los asistentes a la iglesia local.

Desde el inicio de este apartado, nos era muy pertinente comprender la figura del pastor y hemos tratado de rescatarlo, redescubrirlo y comprenderlo como alguien que es el portador de una función, a quien también se puede denominar como una persona que realiza un trabajo. Es decir, un pastor o una pastora es un/a trabajador/a y por lo tanto, desde nuestro proyecto, consideramos que la función (pastoral) está sujeta a ser beneficiada de reconocimiento económico y por lo tanto con la aplicación de la justicia y el derecho laboral que todo trabajador secular cuenta.

Para Floristan, un pastor es un colaborador de Cristo con una cualidad particular: es un hombre o una mujer que, ante todo, asume su trabajo, desde una vocación inspirada en Dios. Esta inspiración no debe confundirse, pues un pastor es un personaje que trabaja inspirado y motivado desde su vocación.

Pensamos desde nuestro proyecto, que el no entender la situación económica de un pastor o pastora como personas con necesidades básicas, está llevando a las nuevas generaciones a no optar por estas labores, y así nos lo indica Mazariegos al mostrarnos el siguiente informe:

> Algunos estudios han indicado que, en los Estados Unidos, en 1925, el ministerio estaba en el cuarto lugar de preferencia de los jóvenes. En 1969 el ministerio había bajado al puesto número veintisiete en preferencias. En los países donde predomina el catolicismo romano, los religiosos gozan de prestigio, aunque siempre hay evidencia de una falta de respeto en algunos casos. En estos países el ministerio evangélico no goza del prestigio de la comunidad en general …se debe al hecho de que muchas personas tienen una educación científica y/o tecnológica que ha creado en ellas un escepticismo con relación a las cosas espirituales. Muchos en la comunidad ganan más dinero que los ministros, y en algunas partes el ministerio paga sueldos más bajos que cualquier otra profesión. Algunos llegan al punto de decir que el ministerio no aporta nada positivo a la comunidad. Estas circunstancias han creado más estrés en el ministerio en la actualidad que en otras generaciones. Hoy en día sabemos, frecuentemente, acerca de la crisis de ministros y del hecho de que más pastores están abandonando el ministerio cristiano que en cualquier otra época. ¿A qué se debe todo esto? (2005, 10).

Ante este dato de la realidad de los Estados Unidos, sería bueno observar lo que está sucediendo en los contextos a la luz de las realidades de las iglesias de nuestros entrevistados: en el caso de los datos de Bolivia, según las declaraciones de Sara, líder de la iglesia luterana, nos dice que los pastores que dirigen las iglesias las conducen por amor a Dios y sacrificio; pero que no hay líderes jóvenes que tengan en proyecto asumir la demanda de pastores para la siguiente generación. Sara nos dice que por el contrario, los jóvenes expresan su desinterés en asumir el oficio, porque no ven que haya un futuro para realizarse en la vida.

En éste testimonio de la pastora, encontramos el cumplimiento del informe de Mazariegos y es por ello que es muy valioso analizar desde la perspectiva laboral, el camino que ha de seguir el trabajo con vocación del pastor o la pastora. Floristan define la principal responsabilidad de los pastores: "La tarea ligada al carisma del ministerio presbiteral es la evangelización y la persistencia para edificar la iglesia local como comunidad en una cultura o sociedad concreta" (2009, 262).

¿Para qué asumir el cargo de pastor? Una persona que ejerce la labor pastoral debe tener una apertura crítica al mundo y desarrollar la capacidad de integrar diferentes disciplinas de estudio en su ministerio. Su tarea es provocar transformaciones sociales, generando espacios para la vida comunitaria, acompañando procesos de compromiso social, de integración cultural y de participación ciudadana. Es decir, su trabajo se debe dar no solo al interior de la iglesia, sino sobre todo fuera de ella. A estas tareas del pastor o pastora, así como de la comunidad, es a lo que se le denomina acción pastoral (Huacani 2016, 18).
Considerando lo que Huacani define como el trabajo de un pastor o pastora, es claro que sus actividades son múltiples.
En realidad, para que un pastor o pastora pueda llevar a cabo tantas actividades, necesita usar tiempo para prepararse académicamente y por lo tanto debe hacerlo dentro de un proceso de estudios como se hace con toda carrera o profesión. Es tal la exigencia de la iglesia que contrata a un pastor o pastora que, de no instruirse profesionalmente, no podría llevar a cabo las funciones que la iglesia le demande.
Para que un pastor o pastora esté apto/a como profesional, debe tener las siguientes funciones, según Cuevas:

> En primer lugar, un vasto número de investigaciones dejan ver que la calidad de vida de quienes tienen responsabilidad funcional de liderar una institución cristiana protestante carece de la calidad de vida que todo ser humano y profesional debe tener. Se señala que la función pastoral, focalizada en guiar personas, pastorearlas, educarlas en valores tanto doctrinales como principios para la vida en mira de convertirles en agentes de cambios sociales, requiere de herramientas y técnicas científicas para dichas labores que contribuyan a tal fin y que redunde en el bienestar, tanto físico como psicológico del pastor evangélico (Cuevas 2017, 8).

Cuevas dice que además de señalar las áreas funcionales de su trabajo como profesional, se tienen que implementar de herramientas y técnicas científicas; nos dice también que ante las muchas funciones que debe de realizar en su labor dentro de la iglesia, carece de calidad de vida. En realidad, el pastor y la pastora profesionalmente hablando, deben satisfacer demandas académicas como también solucionar problemas sociales de su entorno.

Asimismo, Roldan dice que, desde la iglesia local, el pastor no debe limitarse a dar un testimonio comunal ni verbal, sino que tiene que batallar en contra de las injusticias, el vicio, la corrupción, las enfermedades y el infortunio (2011, 437). Esta afirmación ahonda un poco más en la gran multitud de tareas para las cuales debe prepararse el pastor o la pastora, y uno de los problemas que tenemos en nuestras iglesias, pese a la diferencia de contexto, organización, estructura y política eclesial sobre todo en las que estamos analizando (Bolivia, Cuba, Costa Rica y Perú), es que la labor que realizan no es reconocida.

La sobrecarga laboral viene de varios lados: las excesivas horas de trabajo, la insuficiente economía para satisfacer la canasta familiar, hasta el no reconocimiento y cumplimiento de sus derechos laborales; en medio de tales condiciones, el pastor debe realizar variadas actividades dentro de su trabajo. Así lo expone Cuevas:

> Las funciones relacionadas con el puesto de pastor evangélico van mucho más allá de lo que es la exposición de un sermón o predicación. Contempla una serie de funciones, tanto internas como externas, que van en función de garantizar el cumplimiento de la misión de una entidad cristiana. Entre las múltiples funciones están: la predicación, asesoramiento o consejería, una especie de soporte psicológico, también suele llamarse pastoreo. Otra tarea de la labor pastoral es la de fomentar por todos los medios la visión institucional; igualmente, incluye el capacitar, visitar, realizar ceremonias, representar a la entidad ante entes gubernamentales o sociales. Como se aprecia la labor pastoral se mueve en los escenarios estratégicos, tácticos y operativos que determina a una organización. (Cuevas 2017, 31)

Concluye Cuevas que:

> El pastor del presente siglo es considerado un profesional multifacético, ya que debe estar capacitado para cumplir diferentes demandas que van más allá de los aspectos netamente religiosos. El pastor no es solamente un maestro o predicador, es la cabeza legal de la entidad o iglesia, sus roles están focalizados en la planeación, promoción, organización, dirección, supervisión. El pastor requiere desenvolverse con destreza en diferentes dominios que contemplan las competencias de su puesto laboral. (Cuevas 2017, 54)

El escritor nos deja una pauta muy completa que debe ser considerada a fin de lograr que a pastor y la pastora les sean considerados como trabajadores con todas las garantías, beneficios y las expectativas de un profesional, para que por un lado se pueda capacitar para cumplir con la multitud de tareas y por otro lado viva con las condiciones sociales justas.

De todo lo expuesto anteriormente en los temas tratados en este marco, concluimos que no podemos terminar sin el conocimiento de la forma en que a nuestro proyecto; se le podría aplicar la justicia y el derecho laboral. Es así que seguidamente abordaremos estos temas.

5.2.3 Justicia en la Biblia y el derecho laboral

Ubicamos el derecho laboral, tema de interés para esta propuesta, dentro del marco más amplio de la justicia en la Biblia. Para definir el efecto de la justicia, y el derecho laboral en el trabajo pastoral en el cumplimiento de la misión de la iglesia es importante ver entonces como se comprenden los conceptos de justicia y derecho y su pertinencia para el derecho laboral de pastores y pastoras quienes facilitan la participación de las iglesias en la misión. Iniciamos una discusión sobre el concepto de justicia y derecho en la Biblia, para luego valorar el derecho laboral dentro de este marco bíblico-teológico.

En la Biblia, la justicia se refiere tanto a una recta relación con Dios como también para el prójimo: los seres humanos. El Evangelio es eficaz porque junto con la proclamación, se manifiesta una justicia y esa justicia en la iglesia es un paralelo entre la proclamación y el justo trato para los pastores y pastoras, y de estos con sus fieles en las congregaciones.

Elsa Tamez, hablando acerca de la justificación por la fe, enfatiza sobre una justicia que afirma la vida:

> Hoy es difícil permanecer con un discurso abstracto, que no considera la particularidad desde donde se pronuncia. Al no tocar las realidades de la vida cotidiana de los distintos sujetos, el discurso pierde su fuerza, y no se observa por lo tanto ninguna realidad visible que manifieste el poder del evangelio del que hablaba Pablo sin avergonzarse (Ro. 1.16 BJ). Así, hablar de la justificación como afirmación de la vida y la justicia implica que esta vida es tocada y transformada en el plano concreto de la historia. Implica así mismo cuestionar la negación de la vida de los sujetos concretos. Esta mediación histórica hace que las afirmaciones universales, tales como "Dios justifica por fe", no caigan en el vacío, la manipulación o en la simple subjetividad de las personas (1993, 22).

Una justicia que no toque las realidades de la vida cotidiana de los distintos sujetos, para Elsa, no se puede observar una realidad visible, pues ese discurso pierde fuerza en la predicación del evangelio. Esa realidad se ve disminuida en la potencia de la voz del predicador que no percibe en la vida cotidiana su justa retribución para su sustento en un marco de justicia y derecho.

La misma autora resalta la manera de aplicar la justicia sobre la injusticia, citando la epístola del apóstol Pablo en Romanos 6:13.

> La finalidad de la justificación es transformar a los seres humanos en sujetos que hacen justicia, que rescatan la verdad aprisionada en la injusticia. En la obediencia de la fe y no de la ley se entra en un nuevo orden de vida, y los que optan por esta "vida hacen de sus miembros armas de justicia" (BJ) (1993, 26).

En la finalidad de la justificación expresada de manera profunda, pero a la vez sencilla, encontramos que rescatar la verdad aprisionada en la injusticia pasa por transformar a los seres humanos en portadores de justicia. En lo referente a los pastores y las pastoras, hacer justicia a sus derechos está aquí configurado como ese nuevo orden que debe ser observado.

Ahora bien, encontramos en el Antiguo Testamento según Gerard Verkindere:

> Los términos justicia (sédeq) y “derecho” (mishpat) están frecuentemente asociados, (sédeq) subraya en principio el orden justo y sedaqah (forma femenina), se refiere al comportamiento justo. Por lo tanto, la justicia (sedaqah), corresponde a una idea de plenitud o de rectitud cuando cada cosa está en su lugar y no falta nada.
> Aplicado a la persona o al actuar humano, este término define lo que responde con exactitud a lo que exige su lugar en la sociedad (correspondiente al tiempo y cultura del texto), Esta noción de justicia (sedaqah) es, por tanto, más amplia que la justicia retributiva que encontramos en muestra cultura. Es fidelidad a uno mismo y a la

> sociedad a la que pertenece. Ser justo es más que respetar al otro, es darle existencia personalmente. La justicia (sedaqah) se sitúa en una relación entre personas.
> En cuanto al derecho señala que mishpat implica una decisión, una, voluntad", y se traduce tanto por "gobernar", como por "juzgar". En el contexto bíblico el derecho (mishpat) no corresponde solamente a la legislación, sino que se mide en las relaciones del que actúa. A cada uno le corresponde su derecho según su lugar y su función en la sociedad. Para el escritor, respetar el derecho es más que la rigurosa aplicación de las leyes, es sobre todo respetar al otro según su derecho (2001, 17).

El debate profético sobre el culto sin justicia tiene algo que aportar en este marco, para lo cual encontramos en Isaías 58 todo un llamado a la observación de los procedimientos justos; veamos el texto en algunos de sus versos:

> 5 ¿Acaso es éste el ayuno que yo quiero el día en que se humilla el hombre? ¿Había que doblegar como junco la cabeza, en sayal y ceniza estarse echado? ¿A eso llamáis ayuno y día grato a Yahveh?
> 6 ¿No será más bien este otro el ayuno que yo quiero: desatar los lazos de maldad, deshacer las coyundas del yugo, dar la libertad a los quebrantados, y arrancar todo yugo?
> 7 ¿No será partir al hambriento tu pan, y a los pobres sin hogar recibir en casa? ¿Que cuando veas a un desnudo le cubras, y de tu semejante no te apartes?
> 8 Entonces brotará tu luz como la aurora, y tu herida se curará rápidamente. Te precederá tu justicia, la gloria de Yahveh te seguirá.
> 9 Entonces clamarás, y Yahveh te responderá, pedirás socorro, y dirá: «Aquí estoy.» Si apartas de ti todo yugo, no apuntas con el dedo y no hablas maldad,
> 10 repartes al hambriento tu pan, y al alma afligida dejas saciada, resplandecerá en las tinieblas tu luz, y lo oscuro de ti será como mediodía (BJ).

El profeta está exigiendo justicia en el marco de la celebración de una reunión o culto. Levanta su voz para decir que no es justo que se reúnan los dirigentes con la finalidad de elevar plegarias a Dios y al mismo tiempo mantienen oprimido al pueblo que va a la celebración. Estos dirigentes, al parecer, pronuncian discursos elocuentes, pero no ofrecen una comida al que lo necesita. Dice también el profeta que hay personas que no tienen una casa, ni siquiera ropa para cubrirse, pero los que pronuncian las palabras en las reuniones tratan de apartarse de los semejantes necesitados. Se nota en estos versos un doble discurso, hacia un Dios ante el que se inclinan en apariencia, pero desatienden a los necesitados.

Es importante notar que el profeta propone un amparo al necesitado; una verdadera relación pasa por una completa convivencia social en lugar del mero discurso y práctica privada individual. Es hacer al otro como si fuera a uno mismo.

Desde el Nuevo Testamento, podemos considerar la justicia en los insumos de Mateo, Santiago y Pablo. Para Pierre Debergé, no debe verse como una moral del miedo, sino a una ética de la responsabilidad. Tiene que ver con la seriedad de la vida y de la fe, aunque es preciso buscar la justicia, ningún acto de piedad, ninguna obra humana, vale si no aceptamos remitirla a la mirada y al juicio de Dios (2003, 59).

Debergé asume que una iglesia, una congregación que se precie justa, no se debe limitar solo a desarrollar un trabajo hacia afuera, con actos de piedad para atraer a las personas, sino más bien tener a sus pastores y pastoras, con la cultura de la justicia y del derecho.

Ahora el derecho laboral al que nos referimos está explicado con una aproximación muy notable en el siguiente artículo:

> El derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano. Se trata de un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.
>
> El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo, desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.
>
> El artículo destaca que el derecho laboral para desarrollarse toma de varias fuentes como la constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales, la ley o los reglamentos.
>
> Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura. Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, por lo tanto, debe aplicar frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador. Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como el caso del principio de la razonabilidad, el cual se aplica a empleador y trabajador y establece que ambas partes desarrollan sus derechos y deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común.
>
> Otro principio importante de subrayar es el valor del principio de la irrenunciabilidad de derechos, en donde se deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación. Esto supone, por ejemplo, que no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas ni tampoco renuncie a cobrar menos de los que esté estipulado (Definición. De 2012).

La actividad laboral mencionada, desarrollada por el individuo y mediante la cual obtiene los medios materiales o económicos para su subsistencia, deriva en una retribución, que en

nuestra sociedad debería ser: dar a cada uno lo que le pertenece, lo cual a su vez se constituye en un reto para los encargados de las congregaciones locales y directivas institucionales. La atención a pastores y pastoras de los contextos referidos y el reconocer el trabajo pastoral como una función en medio del derecho laboral, y que por lo tanto amerita una justa recompensa según la ley, con equidad, es una de las mayores dificultades que encontramos en donde justificamos nuestro proyecto.

No podemos hablar de una relación justa en una obra local, donde la acción pase por sacar dividendos de esa relación desigual, cuando el pastor o pastora junto con su familia viven en condiciones económicamente deplorables debido a la falta o insuficiencia de ingresos.

Los derechos económicos y laborales hacen parte de la vida. Por lo tanto, una vida para servir no puede estar en estado de mendicidad ni de opulencia, sino en el punto donde haya paz y armonía solidaria entre las partes y eso se logra con la observación mínima de sus derechos en el marco de la justicia.

Los pastores y las pastoras de nuestros contextos pasan desafortunadamente por circunstancias que producen que el derecho laboral y la justicia estén lejos de ser aplicados cuando los pastores y las pastoras deben buscar sustento económico adicional para sostenerse y sostener sus familias. Esto trae consigo labores extras para las cuales no fueron contratados, aun cuando su salud está siendo desatendida porque no cuentan con lo básico en seguridad social. Es aquí donde no se miden los derechos en este caso, los derechos laborales de los pastores y pastoras, según su función, tanto en la congregación como en la sociedad. Podemos inferir de acuerdo con Elsa Tamez que puede caerse en injusticia hasta el extremo de ir contra los derechos humanos de los pastores y de las pastoras al no darles lo mínimo para su existencia personal.

La postura exigente del profeta trasciende fronteras de tiempo y espacio, y en todas las naciones de éste siglo se sigue ignorando este llamado. Las circunstancias de fondo siguen siendo las mismas, el injusto trato de las personas que sirven, en este caso los pastores y las pastoras que no cuentan con sus derechos laborales, ni con un trato justo en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe.

En consecuencia y reiterando la definición de Tamez, nos situamos para ver aquellos pastores y pastoras de Latinoamérica y El Caribe con tratamientos a sus derechos laborales

en condiciones de desigualdad e injusticia con respecto a aquellos dirigentes y miembros de iglesias que gozan de grandes privilegios y beneficios. Por eso en estas líneas de pensamiento nos aferramos desde el movimiento profético, para decir que el derecho laboral de los pastores y las pastoras se encuentra sin la observación de una justicia que reivindique su vida y la de su familia en condiciones de dignidad.

Es así que unidas estas temáticas en nuestro marco, y acompañándonos de las propuestas y críticas de los escritores ya mencionados, nos adentramos con éstos sustentos en la tarea que el proyecto persigue; demostramos que la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral en el trabajo de los pastores y las pastoras tiene una alta incidencia en el cumplimiento de la misión de la iglesia, en los contextos mencionados. El estudio de la apreciación de los escritores en éste marco nos mostró que fuera del contexto también aparecen los mismos problemas, pero solo nos centraremos en nuestros contextos. De no aplicarse los correctivos necesarios para el cumplimiento de la misión de la iglesia se podría ver menguada o tal vez extinguida para las futuras generaciones.

5.3 Categorías de análisis

En una relación directa con nuestro proyecto grupal de investigación, encontramos las siguientes categorías de análisis: misión, iglesia, pastor, justicia y derecho laboral, las cuales serán abordadas.

6. METODOLOGÍA

6.1 Estrategia metodológica

Las investigaciones científicas pueden ser realizadas a partir de metodologías cuantitativas o cualitativas. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo. La segunda (metodología cualitativa) está reservada a la construcción o generación de teorías, a partir de una serie de observaciones de la realidad objeto de estudio, haciendo uso del método inductivo, según el cual se debe partir de un estado nulo de teoría (Martínez 2006, 169). Para nuestra investigación aplicamos encuestas, entrevistas y testimonios.

La estrategia metodológica empleada en nuestro trabajo es lo que se denomina en la investigación social triangulación de métodos, específicamente de los métodos cuantitativo y cualitativo. La elección de esta estrategia fue intencional y por conveniencia, ya que, por tratarse de un estudio sobre un caso práctico, la misma es pertinente (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014).

6.1.1 Enfoque metodológico disciplinario

El enfoque metodológico disciplinario utilizado en nuestro estudio es la circularidad hermenéutica, la cual forma parte de la teología latinoamericana: "La teología que no es práctica, que no parte de la praxis para encaminarse a ella de un modo próximo es irrelevante. Toda teología básicamente referida a la praxis transformadora de la realidad será a nuestro entender teología pastoral o teología práctica" (Floristán 1993, 161).

Esta metodología teológica permitió desarrollar una reflexión bíblica y teológica (juzgar) que respondiera a las realidades laborales injustas de pastores y pastoras reflejadas en los datos empíricos (ver). Este proceso metodológico también posibilitó desarrollar alternativas orientadas a la deconstrucción de paradigmas eclesiales y laborales (actuar), para dignificar la labor pastoral que realizan pastores y las pastoras en sus respectivas iglesias. Lo anterior refleja la importancia del "método de la 'circularidad hermenéutica' como instrumento práctico aplicable a cualquier enfoque de investigación social (cualitativo, cuantitativo o mixto)" (Román-López Dollinger 2016a, 83).

6.1.2 Tipo de investigación

Por las características del tema de estudio de esta investigación, se decidió realizar una investigación de tipo exploratoria y explicativa. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, "Los *estudios exploratorios* sirven para preparar el terreno y, por lo común, anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos" (2010, 90). La realización del estudio exploratorio, como parte inicial de nuestra investigación, permitió generar las bases para el segundo tipo de investigación que se escogió, la exploratoria. Sobre este tipo de estudios, los mismos autores señalan:

> Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (2010, 95).

En consecuencia, esta investigación es exploratoria, pues como se indicó en los antecedentes teóricos, no existen estudios que trabajen el tema de la justicia laboral en el marco de la misión de la iglesia. Asimismo, es explicativa, porque a través del análisis de los resultados exploratorios, se trata de explicar las razones por las que muchas de las funciones del trabajo pastoral no se consideran labores que deben ser remuneradas, lo cual no solo conduce a prácticas de injusticia laboral en las iglesias, sino sobre todo limita el buen desarrollo de la misión de la iglesia en el mundo. Por otro lado, el aspecto explicativo de la investigación permite desarrollar propuestas coherentes con el fenómeno estudiado a través de los datos analizados.

6.3 Población y muestra de estudio

La población de estudio está formada por las pastoras y los pastores que laboran en iglesias que están ubicadas en sectores urbano, urbano-rural y rural de Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú.

6.3.1 Indicación de la población y muestra de estudio

La población de estudio de donde se tomó la muestra es las pastoras y los pastores que laboran en iglesias que están ubicadas en sectores urbanos, urbano- rural y rurales en Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú. De manera voluntaria respondieron a la encuesta virtual que les enviamos por medio de las redes sociales. Asimismo, participamos en un grupo focal en el que se puso en práctica la observación participativa pasiva y por último se entrevistó a una pastora y cuatro pastores de los países mencionados líneas arriba.

6.3.2 Selección de la muestra

Para el tipo de investigación que realizamos, elegimos el método de selección de la muestra no-probabilística (dirigida, exploratorio, cualitativo y empírico). Esta metodología

selecciona casos o unidades por uno o varios propósitos y no pretende que los casos sean estadísticamente representativos de la población meta de estudio (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2010, 176, 189-91).

6.4 Instrumentos para recolectar datos

Los instrumentos que hemos usado para recolectar datos son: artículos y estudios teóricos, cuestionario de encuesta, entrevistas, revisión de documentos eclesiales, normas laborales y perfiles pastorales para la contratación. El análisis de los datos recolectados nos permitirá en primera instancia entender las realidades de los contextos de Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú, y luego sistematizarlas para desarrollar el tema de investigación y elaborar un producto práctico que puede ser cartillas, manuales de funciones, guías para talleres, serie de sermones o conferencias, cuadernillos, páginas web o blogs.

6.4.1 Recolección teórica o bibliográfica

Se procedió a la exploración de libros, tesis y estatutos de las iglesias en estudio según nuestras variables, para luego revisar el contenido y se tomó lo necesario para nuestra investigación.

6.4.2 Recolección empírica

Para el interés de nuestro trabajo hemos recurrido a las herramientas empíricas; es decir hemos elaborado un cuestionario digital y realizamos entrevistas a pastores y pastoras representativas de iglesias de cada país en estudio. Además, hemos conseguido información por medio de encuestas que se les han alcanzado a un grupo de pastores y pastoras de las iglesias que es nuestra población meta. De estas herramientas, el cuestionario de encuesta no sirvió para describir la situación estudiada (Román-López Dollinger 2017). Mientras que las entrevistas nos sirvieron para recoger la información cualitativa, es decir las percepciones que pastores, pastoras y líderes de las de las iglesias tienen sobre la situación laboral del ejercicio pastoral.

6.5 Instrumentos para analizar datos

Para el análisis de datos se empleó otro tipo de triangulación metodológica, el cual está orientado al análisis de datos de diferente procedencia. En nuestro caso, se combinaron (triangularon) datos teóricos (artículos y libros) con datos empíricos (informes, estadísticas y entrevistas). En el caso específico del análisis de las entrevistas narrativas, se aplicó el método de análisis conocido como *codificación teórica*, el cual permite desarrollar categorías empíricas para compararlas y analizarlas con las categorías teóricas sobre el tema. En consecuencia, a partir de la combinación de los datos teóricos y empíricos se construyeron categorías de análisis que permitieron explicar el fenómeno estudiado (Román-López Dollinger 2016b).

7. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente apartado de nuestro proyecto abordamos la aplicación de la justicia y el derecho laboral en el desempeño de los pastores y las pastoras en el quehacer pastoral de la iglesia, dentro del cumplimiento de la misión en Latinoamérica y El Caribe. Recolectamos la información de nuestra población meta por medio de encuestas y entrevistas elaboradas con preguntas que permitieron a los encuestados decidir abiertamente sobre las respuestas. Apoyándonos con entrevistas semi-estructuradas, procedimos a representar de manera general los resultados en forma gráfica y descriptiva. En la representación utilizamos diagramas circulares y de barras para leer los datos porcentuales de cada pregunta, con el fin de relacionar esos resultados al contenido de los estatutos oficiales de algunas de nuestras iglesias: Bolivia, Cuba y Perú. Teniendo en cuenta el contexto mencionado y los fundamentos de nuestras bases teóricas ubicadas en nuestro marco conceptual, nos disponemos a realizar nuestro análisis.

Con este procedimiento descrito anteriormente y debido al sentido de nuestro proyecto, sobre cómo la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral afecta el trabajo de los pastores y las pastoras en el cumplimiento de la misión de las iglesias en Latinoamérica y El Caribe, hemos seleccionado tres temas desde donde analizaremos esta implicación.

Consideramos que conocer del perfil laboral, las funciones pastorales y la remuneración económica de los pastores y las pastoras es de vital importancia.

De manera general los datos que obtuvimos nos permiten conocer en primer lugar la realidad que viven los pastores y las pastoras y de manera cuantitativa los siguientes resultados sobre nuestra población meta. En éste paso dejaremos solamente la evidencia de los datos que reflejaron las encuestas y las entrevistas y que nos interpelaron, para luego proceder con el análisis de los temas considerados. En esta primera lectura de los porcentajes (Ver anexo No. 11.5), describimos la muestra que a nivel general hemos encontrado:

El 80% de la población meta son del sexo masculino y 20% femenino. Asimismo, los países a los que representan esta población encuestada son de Perú (45%), Cuba (15%), Costa Rica (25%) y Bolivia (15%). Las regiones donde estas personas ejercen sus labores pastorales es mayoritariamente urbana (55%), le sigue la región rural (30%) y por último la región o semi-urbana (15%). El (100%) de todas las personas encuestadas trabajan en una iglesia. Con estos datos podemos ya referirnos a situaciones puntuales en la aplicación de la justicia y el derecho laboral de los pastores y las pastoras, empezando por definir lo relativo al primer tema, perfil pastoral.

7.1 PERFIL PASTORAL

Datos: empíricos cuantitativos

En la formación de un perfil en cuanto a lo laboral para una actividad pastoral, los datos nos muestran que hay requisitos laborales para optar por el cargo de pastor o pastora; nuestro interés es encontrar como afecta la falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral de pastores y pastoras en el trabajo de la iglesia. Es muy importante ver esos requisitos porcentuales en cuanto a su capacidad laboral. El 17% de los pastores y las pastoras consideran que la capacidad administrativa es la necesidad más importante como requisito, seguida por el 16% que considera a la habilidad para capacitar líderes, y el requisito de la formación académica también en un 16%. Hay un 13% que considera a la experiencia laboral como requisito, como también un 11% afirman la importancia de saber del manejo de personal. En porcentajes del 7% en formación pedagógica y gestión de proyectos pastorales con un 5%, se cierran los datos de este perfil.

Ahora bien, existen requisitos propios de la labor pastoral, entre los que vimos los siguientes: tiempo disponible (17%), seguido por la capacidad para predicar (16%), aproximándose a los ya mencionados el compromiso pastoral con el 15%, lo mismo que el compromiso de la familia con la iglesia (15%), la formación bíblica-teológica con 13%, la sensibilidad social (12%) y finalmente la capacidad de consejería con el 12%. Lo anterior nos muestra que los pastores y las pastoras consideran que deben prepararse mejor desde el punto de vista del perfil laboral y administrativo porque de esa manera podrían permanecer y tener un desempeño laboral sobresaliente en la iglesia. En cuanto a sus requerimientos pastorales sobresale el deseo de tener tiempo libre disponible para sus labores por encima de la capacidad de predicar y del mismo compromiso pastoral con la congregación. Es llamativo el hecho de encontrar la formación bíblica-teológica y de consejería como últimos porcentajes, demostrando así que los pastores y las pastoras desean más bien cumplir los requisitos que les permitan hacer una labor más dedicada a la administración de la iglesia que a su profundización teológica y psicológica.

Desde nuestro proyecto de investigación la aplicación de la justicia y el derecho laboral al trabajo de los pastores y pastoras, leemos en estos datos la importancia de la aspiración a

mantener una estabilidad laboral por la cual los pastores y las pastoras se preparan para aquellas labores que consideran importantes para su contratación. Es importante que el pastor y la pastora que cuenten con un ingreso fijo y justo, y así podría dedicarse a labores más íntimamente relacionadas a la formación personal, a la preparación de sermones y a la consejería pastoral.

Examinando los resultados de las entrevistas, podemos ver en ellas una serie de datos con las cualidades que afirman y aclaran los requisitos para ser un pastor. Veamos entonces:

Datos: empíricos cualitativos

Cuando entrevistamos a los pastores y las pastoras, se les formuló dos preguntas abiertas: ¿Cómo fue su experiencia laboral en su iglesia local? y ¿Si el salario que recibió por su trabajo pastoral fue justo? en la transcripción de las cinco entrevistas se indican como requisitos para optar por un puesto pastoral los siguientes: llamamiento de Dios, vocación, estudios bíblicos-teológicos, experiencia pastoral, disponibilidad de tiempo, compromiso pastoral, fe en la provisión de Dios, voluntariado, practicar la oración constante, conocimiento bíblico, don de maestro, predicador/a, pastor/a, evangelista y fe.

Al comparar los datos recabados de la población meta encuestada, encontramos que hay coincidencias y también diferencias al considerar ¿cuál es el perfil laboral de un pastor o una pastora? Estas coincidencias y diferencias señalan que no existe un único perfil para pastores y pastoras en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe, esto lo vemos dentro de las distintas denominaciones evangélicas que son materia de nuestra investigación. Es necesario resaltar la relación entre voluntariado y experiencia pastoral. El voluntariado tiene lugar cuando un pastor o una pastora inicia su pastorado, puede que tenga todos estos requisitos, pero como hará su tiempo prueba, el “pastor/a probando”, en una denominación del Perú, deberá ponerlos en práctica todo lo que es y sabe de manera voluntaria o ad-honorem. (Zelaya 2019)

La experiencia se cuenta después del tiempo de prueba entre de 2 a 5 años. Entonces, esos mismos requisitos le sirven para continuar su ministerio pastoral, pero esta vez recibirá a cambio una retribución económica. En este aspecto, contar con los requisitos o el perfil abultado no garantiza que el pastor o la pastora, tengan una vida digna y cómoda.

Así lo expresaron la entrevistada y los entrevistados, al decir que el voluntariado y el inicio del ministerio van de la mano siempre. Zelaya de Perú, afirma que estudió teología en un Instituto Bíblico después de trabajar 10 horas secularmente. Paralelamente al estudio ya estaba poniendo en práctica varios de los requisitos pastorales en su iglesia local para ganar experiencia, pero de manera voluntaria. Al aclarar que no era tan voluntario, porque su participación estaba programada en el calendario mensual de las iglesias varias veces a la semana (Zelaya 2019).

De manera similar nos dice el pastor López Sevillano: que estudió teología en un Instituto Bíblico Bautista, se graduó de pastor y comenzó su labor pastoral en una pequeña Iglesia de 12 miembros y no le podían pagar, por lo que tuvo que hacerlo de forma voluntaria o ad honorem (López 2019).

Cabe aclarar que pastorear una pequeña iglesia es un caso distinto de las Iglesias que cuentan con mayor cantidad de miembros y economía para remunerar al pastor o la pastora, igualmente pasa en una iglesia urbana a diferencia de una iglesia rural; siendo los pastores y las pastoras de las iglesias urbanas quienes reciben mejor remuneración económica a diferencia de una iglesia rural. En este caso el aceptar este voluntariado es más como un gesto de amor, compromiso con Dios y su misión. En consecuencia, luego de escuchar las voces de los/as encuestados, expresamos nuestro rechazo a esta forma de práctica del voluntariado como medio para alcanzar cierta experiencia ministerial sin recibir retribución económica alguna.

En la voz de Elsa Tamez, sería encerrar la justicia en medio de la injusticia. Lo que significa que los dirigentes de las iglesias, aquellos que requieren de los pastores y las pastoras para llevar adelante la misión de Dios en la Iglesia sean ingratos, indiferentes y avaros con quienes se dan sinceramente a servir a la iglesia en el cumplimiento de su misión, y que además han tenido que trabajar, estudiar, velar por la familia que a veces queda descuidada y han tenida que postergar necesidades primordiales para cumplir así con su trabajo.

Datos teóricos bibliográficos

En la literatura revisada y seleccionada para nuestra investigación se observa otros requisitos que se van añadiendo al perfil pastoral. Según Casiano Floristán, el pastor y la

pastora son aquellos que han adquirido conocimientos, habilidades y competencias para atender a su iglesia y, a partir de ella y con ella (la Iglesia) contribuir al bienestar de la sociedad. Debe poseer el don de evangelista y el don de presidir concluye Floristán. Este dato literario no solo aporta más requisitos para el perfil pastoral; sino que realza la vocación, profesional del pastor y de la pastora al nivel de cualquier otra profesión.

Ser perfecto, preparado para toda buena obra. Es un hombre o una mujer común, pero con capacidades extraordinarias al servicio de los demás. Lo paradójico e incomprensible es que, mientras cualquier otro profesional, por ejercer su profesión recibe una remuneración económica de acuerdo al nivel alcanzado; pero en la Iglesia al pastor o la pastora por ejercer sus funciones no le dan el mismo trato.

En consecuencia, según estos datos muchos pastores y pastoras ya dejaron de ser simples novatos en conocimientos bíblicos y teológicos, alcanzando una formación académica como profesional y otros saberes. Sin embargo, a pesar de haber ampliado su perfil, lo que falta es valorar su trabajo con remuneraciones económicas justas y reconocer todos sus derechos laborales y no ser discriminados por la propia iglesia y el estado, esto lo hemos podido observar desde nuestro proyecto de investigación, en estas entrevistas y diálogos con la realidad que viven los pastores y las pastoras

En esta parte es necesario mencionar a Huacani, en su apreciación sobre los requisitos que el pastor o la pastora deben tener para aspirar a pastorear una iglesia: conocimiento profundo del contexto social, cultural, religioso, político, legal, donde desarrollarán sus funciones pastorales. Esta concepción de Huacani sobre el perfil pastoral siendo bastante exigente, sobre todo pensando en las nuevas generaciones de pastores y pastoras que tendrán que batallar en un mundo competitivo, se espera que adquieran y dominen estos saberes, para así lograr incidir en la misión de Dios. Es conveniente destacar que si bien es cierto lo que plantea Huacani hay una ausencia y una falta de valoración del perfil laboral del pastor y la pastora y su relación con la remuneración económica que dignifique su trabajo.

El hecho de que la aplicación de los conceptos de justicia y derecho laboral en el trabajo de los pastores y las pastoras, lo afirmamos y relacionamos al perfil propuesto por Huacani y

notamos que estas exigencias solo en el trabajo del pastor y la pastora, pero no en el camino de la retribución económica por sus esfuerzos y preparación, lo cual nos indica que en la elaboración del perfil de un pastor y pastora, Huacani no está pensando en términos de aplicación de la justicia y el derecho laboral.

Antes de concluir con esta parte del análisis, la información recogida de los Estatutos y Reglamento Eclesiásticos de Bolivia, Cuba y Perú (ver bibliografía) no son menos importantes. Habiendo ya agrupado los datos de esta herramienta de las iglesias encontramos en orden de importancia los requisitos para la formación de un perfil pastoral en los siguientes términos: Persona convertida a Dios, con vocación y llamamiento, miembros de la iglesia en plena comunión de 8 años a más, identidad cristiana y denominacional, madurez espiritual, fe, tener los requisitos bíblicos expresados en 1Timoteo 3, Tito 3, 1Pedro 5, formación teológica a nivel diploma o bachillerato. Los estatutos y reglamentos eclesiásticos y otras herramientas administrativas y los últimos perfiles ya se exigen conocimiento de informática e idiomas.

Al comparar esta información institucional acerca de requisitos para el perfil pastoral con los datos teóricos, encontramos mucha diferencia. En tiempos pasados se procuraba tener una base bíblica para cada requerimiento por lo que consideramos que, sin dejar de lado estos requisitos aplicados en las denominaciones eclesiásticas se deben considerar la responsabilidad de la iglesia para con el pastor y la pastora, incluyendo en sus reglamentos la aplicación de un salario justo sin violentar los derechos laborales.

Podemos decir desde este proyecto de investigación acerca del perfil laboral y pastoral y sus requisitos para optar por el cargo de pastor o pastora encontramos:

- El perfil pastoral está en constantes cambios, algunos requisitos dejan de ser y dan lugar a otros.
- No existe un perfil laboral estandarizado para los pastores y las pastoras en las iglesias en estudiadas.
- El perfil laboral y pastoral debe ser contextualizado a los diferentes países y denominaciones eclesiásticas dentro de ella.

- El perfil laboral y pastoral no solo cambia, sino que se hace cada vez más complejo y difícil de asimilar en algunos casos requiere de estudiar, analizar y actualizarse.
- En las iglesias estudiadas, excepto en la Iglesia Evangélica Bautistas y la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba no existen perfiles pastorales claros para las instituciones eclesiales.

Esto ha generado dificultades para valorar las funciones pastorales, tema que será considerado en el próximo apartado.

7.2 Funciones del pastor y la pastora

Para presentar las funciones pastorales dentro de los datos cuantitativos y cualitativos debemos comprender que las funciones son los roles asumidos o asignados. Es preciso también aclarar que las funciones y el perfil de los pastores se entrelazan, pero no son iguales. Algunas funciones que vamos a observar fueron nombradas en algunos casos como parte del perfil, pero aquí las veremos para clarificar el trabajo del pastor en el cumplimiento de la misión de la iglesia y así poder verificar la aplicación de la justicia y el derecho.

Queremos ver entonces las funciones pastorales enmarcadas dentro del grupo del contexto de las iglesias de nuestra muestra (Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú) y determinaremos lo que se puede esperar del pastor o la pastora. Consideraremos los datos de la encuesta que dan luces sobre las funciones que son determinantes para ver la manera en la que la aplicación de la justicia y el derecho laboral afectan el trabajo de los pastores y las pastoras en la misión de la iglesia.

1. Datos cuantitativos

Según los datos porcentuales extraídos de la encuesta y de las entrevistas en cuanto a las siguientes funciones desarrolladas por los pastores y las pastoras, encontramos una vinculación directa entre las funciones administrativas y pastorales, que son requeridas en diferentes momentos de su desempeño. Las mencionamos a continuación:

Función administrativa. El 75% de nuestros pastores encuestados indican que tener esta función es importante, en contraste con un 25% que indica que a veces es necesaria.

Al cumplir la función de gestionar proyectos, el 55% de nuestros pastores y pastoras indican que ejerce esta función, en contraste con un 40% que indica que no ejerce esta función. En cuanto a la función de capacitar líderes, un 60% indica que ejerce esta función y un 30% indica que a veces ejerce esta función. La función de consejería tiene un 35% que indica que esta función es importante, en contraste con un 40% que indica que a veces ejerce esta función. Quienes cumplen la función de predicar es el 45% de nuestros pastores y pastoras, indicando que esta función es importante para ejercer el trabajo pastoral. En cuanto a gestión litúrgica, el 30% indica que ejerce esta función. Respecto a la función de la familia pastoral en la iglesia un 45% indica que no debería considerarse como función pastoral involucrar el involucrar a la familia pastoral como parte de la función pastoral. En contraste de un 25% que indica que siempre debería considerarse parte de su función. Un 15% que opina que a veces debería tomada en cuenta como función y un 15% que no sabe si debería ser considerada como función. En cuanto a los datos recogidos, podemos notar un alto índice en reconocer estas funciones como parte activa de su rol pastoral y como parte integral de su función dentro y fuera de la iglesia. Los pastores y pastoras nos expresan en este sentido en un alto porcentaje que están de acuerdo con estas funciones y que son relevantes para el desarrollo de la misión de la iglesia.

2. Datos cualitativos

En cuanto a la función administrativa y gestión de proyectos que ejercen los pastores y pastoras, son diversas y en diferentes niveles institucionales. En el caso del pastor Santiago Delgado, pastor de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba, nos describe algunas de sus funciones a continuación:

> Me ocupé primero voluntariamente en atender alguna pastoral dentro de la iglesia, luego siendo el secretario ejecutivo nacional de la obra y actualmente soy el coordinador de gestión de proyectos de la fraternidad nacional pastores Bautistas de Cuba. Esto hace que mi recorrido pastoral haya sido variado, múltiple y diverso y he tenido variadas experiencias, desde atender a una pequeña congregación, hasta trabajar en congregaciones grandes, como también en actividades a nivel nacional. Actualmente me ocupo de la gestión de proyectos en la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba. (2019)

Vemos las diferentes capacidades ejercidas en función del servicio de la iglesia que demanda conocimientos a fin de llevarla al crecimiento en cuanto a la membrecía y en conseguir ambientes adecuados, las metas que cada iglesia programa. Desde nuestro proyecto vemos las labores de Santiago en diferentes áreas, como la confirmación de multiplicidad de funciones confirmadas en nuestro marco teórico. Se confirma la necesidad de reconocer el trabajo de pastores y pastoras dentro de un marco justo, debido a su entrega para cumplir con las tareas diversas y delicadas en el desarrollo de la misión.

En cuanto a la función de capacitar líderes, la pastora Sara Choque de Bolivia mencionó lo siguiente:

> Desde niña comprendí que tenía una vocación de servicio, el don de enseñar para esto vi la necesidad de prepararme en estudios de teología después de terminar la secundaria. Para luego transmitir y compartir estos conocimientos capacitando a los miembros de la iglesia, primero a los niños, posteriormente a los jóvenes, y al llegar a casarme después, pude entrar asumir la función de dar talleres a las mujeres, dirigiendo reuniones, haciendo diferentes actividades para la iglesia El Sembrador, y posteriormente llegar al liderazgo pastoral. No soy pastora ordenada, pero tomo el cargo co-pastor de la iglesia y sirvo desde este lugar trabajando y ejerciendo diferentes funciones según lo que se requiera y también voy a las reuniones de la asamblea nacional cuando me delegan esa responsabilidad representando a mi iglesia local (Choque 2019).

En este relato podemos reconocer la necesidad de estudios teológicos para ejercer esta función de capacitación además de su preparación académica. Un 60% de los pastores y las pastoras encuestados/as indican que es necesario tener este conocimiento para cumplir la función pastoral de manera integral. Las funciones de consejería (35%), predicación (45%) y preparación litúrgica (30%), según las personas entrevistadas y encuestadas, son asumidas como algo implícito. Por último, referente al compromiso de la familia pastoral como parte la función pastoral, el 45% indicó que no debería ser parte de la función pastoral y un 25% manifestó que debería considerarse su participación activa como parte de la función pastoral. Notamos un desequilibrio con respecto a este tema por las discrepancias mencionadas, ya que hay desconocimiento de la situación de los pastores y las pastoras en relación con sus familias que consideramos pertinente visibilizar.

Un testimonio de una pastora que fue parte de lo que llamamos “la familia pastoral” nos cuenta lo difícil que fue su niñez, adolescencia y juventud al ser su padre pastor,

acompañándole en todas las funciones que la iglesia requería. Sus padres se ausentaban constantemente del hogar dejando a sus hijos a cargo de la hija mayor, (la pastora Mirian en Bolivia), la cual nos cuenta las diversas funciones que tuvo que asumir en el hogar.

> En primer lugar, atender a las visitas (hermanos que se alojaban en la casa), luego velar por el cuidado de mis hermanos, cocinar, lavar su ropa, hacerles hacer sus tareas, limpiar la casa, en muchas cosas hasta el pago de facturas, por tales motivos y responsabilidades no tuve una niñez, adolescencia, juventud normal. Prácticamente era como la madre de mis hermanos que me decían y dicen hasta la actualidad mamá Miriam, eso no fue todo en la iglesia, de la misma manera tuve que asumir varias responsabilidades (Soto 2019).

Es necesario visibilizar esta situación para comprender los efectos en el hogar del pastor o pastora al ejercer esta función de tiempo completo incluyendo también la familia. Genera situaciones bastante difíciles y dolorosas para la familia de los pastores y las pastoras, así como para ellos mismos. Más allá de la satisfacción que les produce servir a Dios, siendo pastores incluyendo a toda la familia, se debe considerar la calidad de vida que llevan.

Notemos también otras situaciones como la del pastor Gustavo Pérez de Costa Rica. Nos señala que al ser pastor de su iglesia y ante el deber de obediencia a los líderes institucionales, debía mudarse a otra iglesia con toda su familia y servir allá, aunque las condiciones no eran las más seguras. No se tuvo en cuenta la estabilidad familiar en cuanto a la seguridad y el sostenimiento económico. Lo preponderante acá solo era el abrir una nueva obra.

Todo lo mencionado en las entrevistas y testimonios nos da la noción del desarrollo de las funciones pastorales, las cuales son bastantes exigentes en relación a la complejidad de los requerimientos del rol pastoral. Notamos además el desconocimiento de la situación alrededor de la vida del pastor, pues sus necesidades y apoyo familiar no son considerados.

Desde nuestro marco teórico consideramos las funciones cumplidas por los pastores y pastoras de Latinoamérica y El Caribe como una alteración de sus derechos laborales. En la afirmación encontrada en la definición de derecho laboral, no se debe dar por asumido el colocar más funciones de las que debe trabajar un ser humano, quien quiera que sea. Por tanto, existe una clara violación a sus derechos laborales. Por esta razón afirmamos que

todas las funciones adicionales que realicen los pastores justifican nuestra propuesta en cuanto a la falta de aplicación de la justicia en el trabajo de pastores y pastores.

Análisis de los datos teóricos

Ya tenemos identificados las funciones que desempeñan los pastores y las pastoras; ahora lo confrontaremos con nuestro marco teórico. Al identificar las funciones pastorales ejercidas desde encuestas, entrevistas y testimonios, describiremos este compromiso pastoral como parte vital de la misión y de la iglesia; además visualizaremos las realidades de los pastores y las pastoras y el ejercicio del derecho laboral en el marco de la justicia.

En cuanto a la misión, los pastores y pastoras manifiestan que ejercen estas funciones como responsabilidades inspiradas desde el evangelio, asumiendo que son enviados como iglesia al mundo. Así lo menciona el escritor en nuestro marco, pero además los pastores y pastoras encuestados/as están llamados/as a llevar esta comisión de transformar las realidades presentes que precisan de actitudes de amor y servicio como lo manifestaron nuestros pastores en sus testimonios.

Notamos un vacío que sale a relucir en cuanto al sustento de esta misión a la par del servicio que se ejerce. Al predicar el mensaje se debe practicar la ética que afirma la vida, el amor, la honestidad y la integridad como nuestro marco nos dice. Debe haber coherencia entre lo que decimos, hacemos y vivimos, convirtiéndonos en testimonio de aquello que profesamos.

Nuestro marco teórico nos indica que debemos encarnar los valores enseñados por Jesucristo en la dimensión personal y social, y comprendemos que ésta es, reconociendo la misión que procuran desempeñar los pastores y pastoras y el vínculo esencial con sus funciones dentro y fuera de la iglesia. ¿Qué función desempeñan los pastores y las pastoras de la iglesia dentro de la misión? Los pastores y pastoras cumplen con funciones reconciliadoras y sanadoras en diferentes ámbitos espirituales que se hacen tangibles en la sociedad. Los testimonios nos muestran la importancia del desempeño de diversas funciones atendiendo al llamado divino, un llamado íntimo y personal nacido en el hallar sentido a la vida, después de haber pasado una serie de sucesos de dolor y sufrimiento. Se llega entonces a entender que puede unirse al llamado como un servicio incondicional con sus diversas capacidades.

Al mostrar sus funciones debemos reconocer los pasos que anteceden para llegar a cumplir con las expectativas de la iglesia; es así que deseamos dignificar y valorar estas capacidades puestas al servicio porque están implícitas. Deben hacerse concretas para no repetir injusticias dentro de las iglesias. Aunque hay una satisfacción espiritual de las funciones desempeñadas, se puede visualizar una ausencia en suplir las necesidades personales y familiares de los pastores y las pastoras. En nuestros argumentos mencionamos de manera explícita la situación de los pastores y las pastoras aseverando que nuestras instituciones cristianas protestantes no brindan la calidad de vida a sus pastores y pastoras, e indicamos que es un derecho que todo ser humano y profesional debe tener. También señalamos la relación de valorar las funciones multifacéticas que desempeñan el pastor y la pastora, y proponemos dar un giro equilibrado para ver que las funciones ejercidas sean consideradas como parte del trabajo que desempeñan con todas las garantías, beneficios y expectativas de un profesional dentro de sus iglesias. Esto nos daría por un lado que el pastor o la pastora se puedan capacitar para cumplir con la multitud de tareas y por otro lado viva con las condiciones justas que promuevan a un cambio social, político e histórico de nuestros contextos particulares y colectivos.

Definir el efecto de la justicia y el derecho laboral en el trabajo pastoral en el cumplimiento de la misión de la iglesia es un reto en la mayoría de nuestros contextos (Bolivia, Costa Rica, Cuba y Perú). Como lo mencionamos, estas funciones son roles asumidos y desempeñados con una tónica de sacrificio, con la excepción de Cuba en donde vemos una obligación desde el estado para hacer cumplir determinados derechos laborales.

En general en los países restantes estas funciones son resultado de un compromiso eclesial que muy pocas veces es cuestionado. Esto obedece a un sistema eclesial misionero establecido que no mostraba la realidad del ejercicio de misión, donde los misioneros se trasladaban a Latinoamérica y El Caribe y desarrollaban muchas de las funciones mencionadas en este apartado; sin embargo, las interrogantes de ¿cómo sostenía su familia? y ¿qué garantizaba su estadía y alimentación? pocas veces fueron respondidas. La realidad es que grandes instituciones como ATOCRI en Perú, Liga de Oración en Misión Mundial (LOMM) en Bolivia y la Convención de Iglesias Bautistas del Norte y del Sur de los EE. UU en Cuba. Capacitaron líderes para ejercer las funciones pastorales, pero no

consideraron el efecto en la vida personal y familiar del pastor y pastora nativos que empezaban a cumplir su misión.

Desde nuestro marco hallamos pilares fundamentales sustentados por el texto bíblico donde se señala el enunciado “Dios justifica por fe”; esta justificación tiene connotación de transformación integral de los seres humanos en sujetos que hacen justicia. Por otro lado, el reconocer la justicia en el desempeño de las funciones de los pastores y las pastoras, nos llama al ejercicio de una ética de responsabilidad, del derecho y la justicia en los ámbitos de la misión dentro y fuera de la iglesia.

Visualizando la realidad en la función de nuestros pastores y pastoras, vemos un desequilibrio en lo que entregan y trabajan ellos/as y lo que reciben. En la lectura de los derechos laborales pastorales notamos que debe haber un justo reconocimiento a las funciones ejercidas con equidad según la ley; éstas son contrastadas con un punto importante que es conocer los derechos laborales a los cuales deben estar sujetas sus funciones pastorales.

En nuestro marco, hablando del derecho después de una amplia explicación del significado del mishpat en cuanto al derecho, señala que mishpat implica una decisión y una voluntad; estas se miden en las relaciones del que actúa, en nuestro caso el pastor o la pastora. A cada uno le corresponde su derecho según su lugar y su función en la iglesia y la sociedad. Desde nuestro marco, respetar el derecho es más que la rigurosa aplicación de las leyes; sobre todo es respetar al otro según su derecho que debería ser invulnerable. Aunque muchos de nuestros encuestados y entrevistados indican la importancia de sus funciones en la misión, no sienten cuestionar la voluntad de Dios. Sin embargo, notamos que las estructuras y el sistema político-social, cultural y económico condicionan las situaciones vividas por nuestros pastores y pastoras. Deberíamos repensar tales condiciones con miras a la remuneración como imperantes en la calidad de vida de nuestros países de Latinoamérica y El Caribe.

Avanzando en nuestra implicación de la justicia y el derecho laboral en el trabajo, veamos lo referente a la remuneración. En este apartado y examinando los datos provistos, nos adentramos en uno de los datos más importantes a analizar; pues es en este punto donde

notamos de manera directa la aplicación de la justicia y el derecho al trabajo de los pastores y pastoras. Veamos entonces en que consiste la remuneración de los pastores y las pastoras.

7.3 Remuneración y responsabilidad laboral

Hemos visto que los pastores y las pastoras consideran como sus principales actividades laborales en lo pastoral con carácter profesional: la administración eclesial (22%), coordinación pastoral (20%), atención y visita pastoral (19%), capacitación de liderazgo (15%), gestión de liturgias (20%). Se destaca un porcentaje promedio equilibrado entre las mismas, como también un reducido porcentaje en comparación con las otras actividades, en la gestión de proyectos (5%).

De acuerdo a las estadísticas cuantitativas anteriores relacionadas con las actividades realizadas durante la labor pastoral, se puede verificar que existe una comprensión por parte de los pastores y las pastoras sobre el equilibrio de sus tareas profesionales. Esta afirmación es respaldada en nuestro marco cuando dice que en el trabajo pastoral se desarrolla una serie de funciones tanto internas como externas. Esto garantiza el cumplimiento de la misión, las labores que se mueven en los escenarios estratégicos, tácticos y operativos que determinan la función coherente de una organización.

De esto y como datos cualitativos también nos hablan las entrevistas realizadas a los pastores y las pastoras quienes reafirman que son personas multifacéticas. Se preparan tanto para las actividades litúrgicas, para las clases de escuela dominical, para coordinar el pintado de las paredes de la iglesia, despedir un duelo, visitar un enfermo, participar en los cumpleaños y coordinar un proyecto (Delgado 2019). Así mismo se afirma en los estatutos de la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba en el artículo 47 página 16 la multiplicidad de funciones, donde describen las actividades que son parte del menester pastoral: coordinar retiros anuales para pastores y pastoras, realizar retiros de familias, convocar reuniones regionales, mantener actualizado el tema de la jubilación pastoral, evaluar el proceso de ordenación y admisión de nuevos pastores y pastoras, acompañar y mediar en los conflictos inter pastorales e inter eclesiásticos.

Veamos ahora las actividades laborales en las que los pastores reciben remuneraciones y en cuales se ve una marcada negativa a otorgar esos salarios: En relación a las actividades laborales en las que las iglesias les otorgan un salario a los pastores y pastoras, el 70% de los pastores considera que reciben salario por la administración eclesial. Hay una coincidencia entre lo que piensan los pastores que es su mayor ocupación en la iglesia y lo que desean que sea remunerado, en este caso la administración eclesial. La administración eclesial, según las entrevistas a los pastores y las pastoras de manera directa, consiste en hacer un trabajo de organización de oficina como prever, organizar, mandar, coordinar y controlar; actividades evidentemente visibles, tangibles y comprobables por los pastores y pastoras.

En un segundo lugar se encuentran un 35% de los pastores y las pastoras que afirman que solo a veces reciben remuneración por la atención y visita pastoral mientras que el 50% de los/as encuestados/as dicen que solo a veces reciben remuneración por la coordinación pastoral, como una de las actividades laborales por las que la iglesia otorga un salario; mientras que, por las tareas relacionadas con la gestión litúrgica, el 45% afirman que nunca han recibido remuneración por este hecho. Mientras que por la capacitación de liderazgo el 30% de los pastores dicen que solo a veces reciben remuneración y en la gestión de proyectos, el 50% de los pastores dicen que no saben que se puede recibir remuneración por esa ocupación.

Esto refleja que las iglesias continúan bajo el pensamiento estrecho de que las labores por las cuales el pastor y la pastora deben recibir un salario son en lo fundamental, las labores de carácter administrativo; las actividades relacionadas con la liturgia, la predicación, las visitas pastorales, el soporte psicológico, educar a las personas en valores y convertirlos en agentes de cambios sociales se consideran como actos voluntarios, de compromiso con Dios, propio de su llamamiento como servidores/as de la iglesia en el uso de sus dones divinos, por los cuales el pastor y la pastora no deben recibir remuneración económica.

Con esto queda evidenciado que existe una falta de aplicación de la justicia y el derecho laboral en la responsabilidad para otorgar una remuneración a los pastores y las pastoras en el desarrollo de sus actividades. Atendiendo a lo que dice nuestro marco, una congregación

que se precie justa no se debe limitar solo a desarrollar un trabajo de administración eclesial; sino se debe considerar a sus pastores y pastoras, con una ética de la responsabilidad del derecho y de la justicia. Cuando no se reconoce el trabajo de un pastor o una pastora en todas sus dimensiones, esa congregación o institución que así procede, no puede considerarse justa; el ejercicio de la ejecución de los derechos laborales queda limitado.

El pastor Zelaya nos comenta durante su entrevista que cuando trabajaba en una imprenta, lo consideraba como su trabajo secular; pero lo curioso es que cuando les informó a los ancianos que quería trabajar en la iglesia a tiempo completo y les propuso que le pagaran un salario, ellos se negaron. Esto provocó que tuviera que repartir su tiempo de trabajo entre un trabajo para la iglesia y otro secular, donde el secular era remunerado pero el eclesial era voluntario. Tenemos que advertir que todo trabajo, ya sea remunerado o voluntario, está consumiendo tiempo y debería ser reconocido.

Es curioso ver como dentro de las actividades laborales en las que la iglesia le otorga una ofrenda o ayuda económica a los pastores y las pastoras, el 55% indican que nunca se les brinda una ofrenda o ayuda económica durante el ejercicio de la administración eclesial; mientras que solo 5% afirman haber recibido siempre ingreso por esa labor. Nos llama la atención que en la coordinación pastoral el 40% nunca reciben este otorgamiento, mientras que el 15 % siempre lo reciben. En cuanto a la atención y visita pastoral, el 50% expresan que solo a veces reciben remuneración por ese trabajo, y solo 15% reciben una donación. Hemos notado como la gestión de proyectos con un 50% de los pastores que dicen no saber si reciben una donación por ese trabajo, mientras que el 15% dicen que siempre reciben esa donación. Asimismo, se destaca que un 40% siempre reciben ofrenda por la capacitación de liderazgo; mientras que el 30% también reciben en la gestión de liturgias.

Nuestro marco aporta diciendo que la consecuencia de la falta de ministros y de su alarmante deserción se debe al bajo estímulo que existe desde las implicancias del compromiso, viéndose involucrado el aspecto económico. Muchos en la comunidad ganan más dinero que los ministros, y en algunas partes el ministerio paga sueldos más bajos que cualquier otra profesión. Algunos llegan al punto de decir que el ministerio no aporta nada positivo en la comunidad.

Las exigencias de preparación de parte de las autoridades de la iglesia en las realidades y contextos actuales son aceptadas como un requisito necesario para luego enseñar, pero no se consideran las formas o maneras de cómo se logrará la adquisición del conocimiento; eso necesariamente pasa también por los medios económicos. Esta formación y sus respectivos gastos económicos debe ser asumida por el pastor o pastora. Así lo menciona Adrián Zelaya en la entrevista realizada, donde señala que estudiar no fue fácil por el trabajo secular que tenía hasta entonces. Pudo salir adelante académicamente ya que logró alcanzar estudios universitarios en docencia y teología; los realizó gracias a sus propios recursos económicos, el esfuerzo y el apoyo de su familia; la iglesia solo le dio el permiso, pero nunca la ayuda monetaria. En general, nuestros entrevistados señalan que para asumir el cargo de pastor ellos mismos se ocuparon de auto-sostener sus carreras complementarias al pastorado.

En este último apartado, estaremos valorando en cuales de los siguientes aspectos laborales y pastorales están de acuerdo los pastores y las pastoras que deberían fortalecerse o crearse políticas eclesiales sobre prestaciones laborales dignas. Teniendo en cuenta como nos explica nuestro marco, las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral. Estas nacen en la relación contractual y serán independientes al salario; podrán consistir en beneficios de carácter económico, cultural o médico. La ley establece prestaciones obligatorias tales como: El programa de descanso semanal, en que el 75% de los/as encuestados/as están totalmente acuerdo, un 25% indican que no saben o no están de acuerdo en que debería considerase otorgar un día de descanso. Otro aspecto es el programa de vacaciones, dónde un 95% estuvieron totalmente de acuerdo con el programa, mientras que solo el 5% se mostraron en desacuerdo. Llama la atención que, en relación al seguro médico obligatorio, el 100% de nuestros/as encuestados/as indican estar totalmente de acuerdo en que este ítem debería estar plenamente contemplado dentro de sus prestaciones laborales.

Examinando el caso de Cuba el seguro médico obligatorio en la sociedad cubana, se entiende como parte de las obligaciones del estado y no de los contratantes por lo que el estado considera un bien social, la salud gratuita para todos/as los/as ciudadanos/as cubanos/as.

Por último, en este grupo obligatorio incluimos en nuestra encuesta la implementación de políticas que indicarían el pago de indemnizaciones el en cual el 85% indican que están totalmente de acuerdo y un 15% de los/as encuestados/as están en desacuerdo.

Vimos además un nuevo grupo dentro de las prestaciones laborales adicionales que son aquellas que desempeñan una función orientada a mejorar las condiciones de vida de las personas laborantes. Reducir sus gastos y otorgarle fomentos que propicien su desarrollo cultural y social no son de carácter obligatorio por ley, pero si tienen un sentido social importante como el acceso a formación continua, donde el 100% de los encuestados han valorado estar totalmente de acuerdo, pues la formación profesional para ejercer el ministerio pastoral puede convertirse en un requisito indispensable, como ya lo es en algunas iglesias de nuestro contexto para los pastores y pastoras.

En cuanto al programa de jubilación el 100% está totalmente de acuerdo sobre la idea de tener adaptado un programa de este tipo, que responda a esta necesidad pastoral. Un 55% de nuestros encuestados hacen reflejar que están totalmente de acuerdo con la necesidad de apoyo de estudios a la familia, teniendo un 30% que están más o menos de acuerdo, mientras que el 15% no saben si es necesario hacerlo o no.

También se tuvo en cuenta la obligación de considerar los principios del derecho laboral por lo que aquellos pastores y pastoras que realicen tareas similares o se encuentren en circunstancias parecidas, deben tener prestaciones laborales similares o iguales, sin poder hacer distinción por género, clase social, religión o doctrina política. En este particular el 95% del cuerpo pastoral que fueron encuestados, indican que se deberían fortalecerse o crearse políticas de salarios acordes al nivel de trabajo para pastores y pastoras, mientras que solo el 5% indicaron su desacuerdo.

Nuestra investigación nos lleva a considerar que, para otorgar las prestaciones laborales, las instituciones eclesiales deben tomar en cuenta a todos sus agentes pastorales de forma colectiva. Las prestaciones mínimas que exige la ley son de carácter obligatorio mientras que las adicionales son a elección de las iglesias y por un acuerdo de ambas partes de buena voluntad, manifestadas en el contrato de trabajo, como lo expresa la definición de trabajo laboral en nuestro marco.

Como dice el Pastor Delgado, es necesario tener en cuenta políticas laborales que fortalezcan la dignidad de las pastoras y los pastores, lo cual significa ser parte en compromiso evangélico de sus luchas; esto implica vivir sostenidos y sostenidas por una ética que afirme la vida, el amor, la honestidad y la integridad de carácter. Es decir, anunciar la salvación integral que Jesús ofrece y las señales del reinado de Dios que están presentes en toda realidad cultural más allá de la iglesia.

Haciendo una lectura final de esta parte, nos damos cuenta de que no existe en ninguna de las iglesias encuestadas un reglamento de contratación con una escala salarial mínima que incluya, además, las prestaciones laborales que detallen los elementos por los cuales se considera que se le debe remunerar con responsabilidad laboral a los pastores y las pastoras. Se debe tener en cuenta los principios doctrinales, eclesiológicos, la justicia y el derecho laboral, con lo cual se establezca un contrato pastoral de mutuo acuerdo entre las iglesias y sus pastores y pastoras.

8. CONCLUSIONES

Desde nuestro proyecto, la aplicación de la justica y el derecho laboral para pastores y pastoras, concluimos:

Después de analizar el tema de la justicia, el derecho laboral y la remuneración en las diferentes posibilidades aplicadas al trabajo de pastores y pastoras, y también recibir los testimonios de las encuestas y los insumos de nuestro marco, podemos afirmar con seguridad que hay una falta clara de aplicación de la justicia y derecho laboral. Por eso afecta de manera notoria el desarrollo de la misión en las iglesias de Latinoamérica y El Caribe para nuestro contexto citado.

Desde el punto de vista de la iglesia como grupo de hombres y mujeres que necesitan de pastores y pastoras para cumplir la misión, sigue siendo una dificultad el verse hacia adentro y aceptar que las iglesias encargadas de llevar a cabo la misión de Dios necesitan un trato que reivindique su relación y su sustento con justicia. Durante siglos se consideró que los hombres y las mujeres encargados/as de llevar la misión deberían dejarse gobernar solo por la vocación y se olvidaron de cierta manera que esas personas necesitaban un

sustento, una remuneración, un trato digno de personas que laboran en funciones complejas y variadas.

La misión fue otro de los temas que nos ocupó y desde allí vimos como el mensaje del evangelio necesita ser llevado a todos los lugares del mundo como orden divina incuestionable a los seres humanos. Esa misión de Dios no puede llegar a las comunidades ni a los pueblos si no va en dirección hacia donde fue enviada. La misión junto con las iglesias debe velar con responsabilidad para que los pastores y las pastoras cumplan su labor.

Los pastores y las pastoras son las voces que se levantan para dignificar la vida y seguir llevando el mensaje en las condiciones actuales, en un mundo vertiginosamente cambiante, y piden que se les tengan en cuenta sus derechos laborales y que se aplique la justicia en sus perfiles, funciones y remuneraciones.

En cuanto al perfil laboral de los pastores y las pastoras se le exige que sea múltiple y variado. Deben ser retribuidos/as con un salario acorde a la realidad, por lo cual consideramos necesario la revisión de sus ingresos de manera inmediata.

También es necesario revisar las funciones del pastor o la pastora y darle el espacio para desarrollar sus labores en un grado que tenga derecho a descansar junto a su familia, que muchas veces se ve obligada a vivir la carga de la función pastoral.

Podemos decir de la justicia y del derecho laboral que deben ser tomados en cuenta para acompañar todas las relaciones del pastor y la pastora con la iglesia, que el perfil pastoral no debe llenarse de tantos trabajos que impidan un equilibrio de vida para los pastores y las pastoras.

No podemos cerrar estas conclusiones sin decir que los pastores y las pastoras de los países de nuestros contextos eclesiales necesitan que se les valore su trabajo con justicia y derechos para que la misión siga su rumbo.

9. PROPUESTA DE ACCIÓN

1) Proponer insertar el oficio de pastor/a evangélico/a de iglesia en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, elaborado por la Organización Internacional del Trabajo
2) Elaborar materiales informativos (manuales, guías, cartillas, videos, blogs) sobre el perfil y la función pastoral para orientar, sensibilizar y concientizar a las iglesias
3) Elaborar una serie de conferencias con perspectiva de justicia y derecho laboral para la iglesia local con el propósito de explicar su aplicación a la relación entre iglesia y pastor
4) Promover la revisión de los estatutos y reglamentos de las iglesias para sistematizar y viabilizar, a partir de procesos investigativos, la incorporación de perfiles laborales de los agentes pastorales con perspectiva de justicia y derecho laboral
5) Recomendar la inclusión de las temáticas tratadas en el plan de estudios de los centros de educación teológica de las iglesias comprometidas en la investigación
6) Proponer a las iglesias la incorporación de un sistema de escala salarial y prestaciones laborales, acorde a las leyes laborales de cada país.

9. PROPUESTA

Justicia y derecho laboral en el ministerio pastoral en iglesias del Sínodo Costa de la Iglesia Evangélica Peruana

PRESENTACIÓN

Terminamos nuestro proyecto de investigación grupal con algunas conclusiones y recomendaciones que deberían ser tomados en cuenta para que el resultado de nuestro trabajo no solamente sea un aporte académico; sino que retorne al que consideramos nuestra población meta directa (pastores y pastoras) e indirecta (la iglesia y la sociedad). Debe ser un producto practico, el cual se constituya una herramienta para concientizar y lograr como en nuestro caso la aplicación de la justicia laboral en la remuneración de los pastores y pastoras por partes de las iglesias que participan de la Misión de Dios.

Por lo cual, en mi caso elegí trabajar una serie de conferencias para compartir de manera resumida los temas bíblicos-teológicos importantes que forman parte de nuestro marco teórico, del cual se extrae en parte el contenido de las exposiciones.

El contexto de la Iglesia Evangélica Peruana

Nuestra iglesia tiene sus raíces en la Reforma Protestante surgida en Europa en el siglo XVI. Finalmente es fruto de la expansión misionera de las iglesias evangélicas británicas que trajeron el evangelio del Señor Jesucristo al Perú a fines del siglo XIX. Federica Stevenson de Peterson era de nacionalidad sueca y pertenecía a la Iglesia Luterana. Su casa se ubicaba en la calle Gamarra 91 (hoy 447) Chucuito de la Callao. Carlos Bright, (1893-1902) misionero de origen inglés, pertenecían a la iglesia de los Hermanos Libres. Llegó al Perú el 17 de junio de 1,893, en compañía de su esposa. Santiago Watson (1898-1912) llegó al Perú en 1,898, el mismo año que lo hizo el misionero Tomás Cullen. Ambos fueron de nacionalidad escocesa. Al principio de sus ministerios apoyan a Bright en la obra de Negreiros, Ica y Nazca. Juan Ritchie, (1908-1952) llega al Perú en 1,906 (Arequipa) donde estudia el idioma castellano y luego de cinco meses se traslada a Lima y de inmediato colabora con la obra de Negreiros al lado de Watson. Ritchie. Fue en el Sínodo de 1922, realizado en Muquiyauyo, Jauja, Junín los días 23 al 29 de mayo donde se aprobó la primera Constitución y también se acordó poner el nombre de Iglesia Evangélica Peruana. Está organizado con: un consistorio o comité a nivel local, presbiterios a nivel zonal, sínodos a nivel regional y el Consejo Ejecutivo Nacional (CEN), órgano representativo de la asamblea nacional. Sus autoridades desde la iglesia local hasta el CEN, son elegidas democráticamente por un periodo bienal. Se auto sostiene con el diezmo de los diezmos que se destinan en un 5% a los presbiterios, 3% a los sínodos y el 2% para el CEN. En cuanto a al cuerpo pastoral, a nivel nacional cuenta con 167 pastores ordenados en ejercicio y algunos pasaron la larga lista de los olvidados y algunos jubilados. Y muchos otros pastores en condición de probando. En su organización de la Iglesia Evangélica Peruana desde las bases, cuenta con departamento y comisiones.

Objetivo general.

El objetivo de la conferencia es generar una toma de conciencia de un problema que afecta a la gran mayoría de nuestros pastores que facilitan la participación de nuestras iglesias en la misión de Dios.

Objetivos específicos.

1. Abordar el problema que nos afecta, de manera directa y conjunta, entre los ancianos, diáconos y pastores en el marco de las conferencias.

2. Acatar que el problema requiere atención urgente, porque afecta a la gran mayoría de los pastores de nuestra denominación.

3. Aceptar que el tema que abordamos no es únicamente una problemática de nuestra denominación nacional, sino a nivel de Latinoamérica.

4. Atender y buscar maneras de resolver este problema redundará en el progreso y desarrollo de la Iglesias y su participación en la Misión de Dios.

Publico a quien va dirigido la conferencia:

Estas conferencias están dirigidas a las iglesias del Sínodo Costa, organizados por 14 Presbiterios y un promedio de 105 iglesias locales con sus ancianos, diáconos y pastores. El tema nos convoca a todos, a pensar y tomar decisiones conjuntas para dignificar la imagen, la autoridad y la persona del pastor y optimizar la participación de la iglesia en la misión de Dios, para la Gloria de Él.

Justicia y derecho laboral en el ministerio pastoral en iglesias Del Sínodo Costa de la Iglesia Evangélica Peruana

Aportes bíblicos-teológicos para elaborar perfiles, funciones, remuneración y beneficios sociales en el marco de la misión

Conferencias pastorales

1. Introducción

Permítanme saludarles y agradecerles por haber separado su tiempo para estar aquí. Me imagino que vienen con expectativas y eso para mí es una gran responsabilidad que espero satisfacer en alguna medida. Antes de abordar los temas que serán materia de este ciclo de conferencias, considero necesario mencionar algo del mundo en donde hemos sido enviados por Dios para colaborar en su misión. Vivimos en un mundo globalizado y posmoderno, cuyas consecuencias preocupan, angustian y desesperan a las personas sin excepción: la corrupción, la delincuencia, la inseguridad, el sicariato, la violencia doméstica, el feminicidio y la violencia a todo nivel y escala. No hay espacio social donde no estén presentes estos grandes males. Vivimos tiempos inmisericordes, duros y crueles como bien afirma R. Zwetsch refiriéndose al actual contexto. En este contexto, nuestra manera de entender y asumir el concepto de misión y el papel que le corresponde desempeñar a la iglesia cobran suma importancia (2019, 277).

Entonces nos preguntamos, ¿cuál es papel que les corresponde desempeñar a nuestra iglesia local y nacional con sus instancias, departamentos y comisiones? Dejando atrás ya, los 126 años de presencia en el Perú, su trasfondo histórico con sus precursores foráneos y nacionales, lleno de eventos y acontecimientos con aciertos y desaciertos frente a un contexto seguramente difícil y complejo como el presente, ¿qué perspectivas tenemos? El apóstol Pablo, refiriendo al contexto donde la iglesia cumple su función, dice en Filipenses 2:14-15 que les pide a los cristianos de Filipos que hagan todas las cosas en armonía para que sean irreprensibles en medio de una generación torcida y perversa y en medio de la cual resplandecéis como lumbreras. En esta exhortación del apóstol podemos notar que apela a su hacer, su ser y su propósito en medio de esa generación torcida.

El propósito de estas conferencias es invitarlos a reflexionar, a pensar acerca de la situación de nuestra iglesia. Pensemos en sus fortalezas, pero también en sus debilidades y luego preguntarnos juntos, ¿Cómo y cuánto pueden favorecer y fortalecer a los pastores la aplicación de una escala salarial más los beneficios sociales de manera justa y equitativa por parte de las iglesias que participa en la misión de Dios?

Con esta pregunta en mente y con el fin de encontrar posibles respuestas, les compartiré de manera resumida grandes temas bíblicos-teológicos, como la misión y la iglesia. Seguidamente consideramos un tema crucial de nuestra conferencia, el modelo pastoral para nuestro contexto. Finalmente trataremos la remuneración y los derechos laborales del pastor. Planteamos en nuestro material de apoyo, los temas, en forma de preguntas para que tengamos claridad y sigamos el hilo de nuestra pregunta.

Luego de la exposición tendremos un tiempo para responder a preguntas o aclarar dudas, pero también pueden participar ustedes dando sugerencias y aportes con respecto a los temas tratados según su debido orden. Dicho esto, en la exposición del primer tema trataré de explorar, tanto en la Biblia como en el escrito de algunos teólogos, algunos lineamientos que puedan servir de base para construir nuestro modelo de misión e iglesia, aplicable a nuestra denominación pluricultural

10. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Biblia de Jerusalén**,** 1998. Traducción bajo la dirección de la Escuela Bíblica de Jerusalén, Bilbao: Desclée Brouwer.

Bosch, David. 2005. Misión en transformación Cambios de paradigma en la teología de la misión. Grand Rapids: Libros Desafío.

Cuevas, Mario. Calidad de vida, Desarrollo Personal y Profesional de los Pastores Protestantes. Tesis doctoral. 2017.

Chávez, Moisés, S/f. "Teología pastoral". California Biblical Universite of Perú. http://www.zofrapat.com.bo/bibliotecainteligente/images/pdf/B-Teologia-Pastoral.pdf

Debergé, Pierre. 2003. *La justicia en el Nuevo Testamento*. Cuaderno Bíblico.115. Estella: Verbo Divino.

Douglas, J.D y Merrill C. Tenney. 2003. Diccionario Bíblico Mundo Hispano. Bilbao.

Estatutos y Reglamentos. 2006. Iglesia Evangélica Luterana de Bolivia. La Paz

Estatutos y Reglamentos. 2012. Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba. La Habana

Iglesia Evangélica Peruana. 2006. Lima Estatutos y Reglamentos.

Floristan, Casiano. 2009. Teología Práctica teoría y praxis de la acción pastoral. Salamanca: Ediciones Sígueme.

Guder, Darell. 2000. *Ser testigos de Jesucristo: La misión de la Iglesia, su mensaje y sus mensajeros.* Buenos Aires: Kairos.

Granados, Juan Manuel. 2003. "Aproximación bíblica". *Theologica Xaveriana* 147: 349-370. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/teoxaveriana/article/view/20872.

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio. 2014. Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A de S.V.

Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. 2010. *Metodología de la investigación*. 5.ª ed. México D.F.: McGraw-Hill.

Hoffmann, Martin. 2014. *La Locura de la Cruz, la teología de Martín Lutero*. San José: Editorial DEI.

Hoff**,** Pablo. 2005. Teología evangélica. Miami: Vida.

Huacani, Víctor, Simone Cocaure y Dollinger. 2016. Teología Pastoral. La Paz: ISEAT

Iglesia Evangélica Peruana. 2011. *Manual Básico*. Quinta Edición Revisada. Lima: Departamento Nacional de Educación Teológica (DNET).

Koll, Karla Ann. "Eclesiología misional, Apuntes para una metodología". Ponencia. 4 de abril de 2019. San José: UBL.

MacArthur, John. 2009. *El ministerio pastoral. Cómo pastorear bíblicamente*. Nashville: Grupo Nelson.

Martínez, Víctor. 2013. "Nuestra Iglesia latinoamericana a los 50 años del Concilio Vaticano II". *Theologica Xaveriana* 176: 461-485. http://www.scielo.org.co/pdf/thxa/v63n176/v63n176a07.pdf.

Martínez, Carrasco. 2006 *Estrategia metodológica de la investigación científica* Pensamiento & Gestión. Barranquilla: Colombia.

Mazariegos, Hugo Fernando. 2005. "El Perfil del Pastor, como Ministro de Dios, ante las Exigencias Eclesiásticas". Tesis de Maestría. Universidad panamericana de Guatemala.

Merkle, Benjamín. 2012. Preguntas y respuestas sobre ancianos y diáconos. Michigan: Portavoz.

"Misión". 1999. En Diccionario teológico enciclopédico, traducido por Alfonso Ortiz García, 640-641. Navarra: Verbo Divino.

Mora, Edwin. "Teología práctica, teología pastoral". Ponencia. 2 de abril de 2019. San José: UBL.

Padilla, Rene Carlos y Tetsunao Yamamori**.** 2001. Misión Integral y pobreza: El testimonio evangélico hacia el tercer milenio: Palabra, Espíritu y Misión. Buenos Aires: Kairos

Padilla, Rene Carlos. 2006. ¿Qué es la misión integral? Buenos Aires: Kairos.

Pérez, Julián y María Merino. 2102. Definición de derecho Laboral. Consultado 17 de abril, 2019, https://definicion.de/derecho-laboral/

Pikaza, Xabier.2008. Diccionario de la Biblia Historia y Palabra. Estella: Verbo Divino.

Roldán, Alberto y Nancy Thomás, Carlos Van Engen. 2001. La iglesia Latinoamericana su vida y su misión. Buenos Aires: Certeza

Román-López Dollinger, Ángel Eduardo. 2016a. «Circularidad hermenéutica y transformación social. Reflexión sobre el método de la teología latinoamericana de la liberación.» En *Símbolos, desarrollo y espiritualidades. El papel de las subjetividades andinas en la transformación social*, editado por Angel Eduardo Román-López Dollinger y Heydi Tatiana Galarza Mendoza, 83-110. La Paz, Bolivia: ISEAT.

Román-López Dollinger, Ángel Eduardo. 2016b. «Codificación teórica. Metodología cualitativa para el análisis de datos». En *Encuentros con la Amazonía boliviana. Reflexionando desde la diversidad de nuestros pueblos*, editado por Ángel Eduardo Román-López Dollinger, María Beatriz Castro Mojica, y María Clara Zevallos Puccherelli, 51-70. Religión y Cultura en la Amazonía 2. La Paz, Bolivia: ISEAT.

Román-López Dollinger, Ángel Eduardo. 2017. «El cuestionario de encuesta. Criterios prácticos para su elaboración». En *Aportes prácticos para la investigación social*, editado por María Beatriz Castro Mojica y María Clara Zeballos Puccherelli, 73-95. Religión y Cultura en la Amazonía 3. La Paz, Bolivia: ISEAT.

Rooy, Sidney. 1998. "La búsqueda histórica de las bases bíblicas de la misión". En *Bases bíblicas de la misión: Perspectivas latinoamericanas*. Editado por René Padilla, 4-33. Buenos Aires: Nueva Creación.

Shaull, Richard. 1993. *La Reforma y la teología de la liberación*. San José: Departamento Ecuménico de Investigaciones DEI.

Segreda, Luis, Alonso Ramírez, José Duque y Edwin Mora. 1993. Fundamentos de la Pastoral. San José: Sebila.

Soto, Rolando. 1989. *El ministerio pastoral*. Pastoral administrativa 2, Curso de Educación Pastoral (CEPAS). San José: SEBILA.

_____. 1987. *Sugerencias prácticas para administrar en el ministerio pastoral*. Pastoral administrativa 5, Curso de Educación Pastoral (CEPAS). San José: SEBILA.

Tamayo, Juan-José. 2005. Nuevo diccionario teológico. Madrid: Trotta.

Tamez, Elsa. 1993. La justificación por la fe de los excluidos. San José: DEI –SEBILA http://deicr.org/ING/pdf/pasos47.pdf.

Van Engen, Charles. 2004. *El pueblo misionero de Dios*. Grand Rapids: Libros Desafío.

_____. 2013. “La misiología. La misión definida y descrita”. *Integralidad* 13: 5-16. http://www.cemaa.org/PDF/INTEGRALIDAD13.pdf

Verkindere, Gerard. 2001. La Justicia en el Antiguo Testamento. Estella: Verbo Divino.

Vidales, Leonel. 2003. Glosario de términos financieros: términos financieros, contables, administrativos, económicos, computacionales y legales. México: Plaza y Valdé.

Vine, W.E. 1999. *Diccionario expositivo, de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento, Exhaustivo*. Miami: Editorial Caribe.

Zwetsch, Roberto. 2009. *Misión con compasión, por una teología de misión en perspectiva latinoamericana*. Quito: CLAI.

11. ANEXOS

11.1 Matriz de consistencia

Tabla 1: Matriz de consistencia de la variable independiente

El trabajo pastoral en las iglesias

Fuente: Elaboración propia

Definición		**Posibles dimensiones**	**Criterios de medición**	**Fuente** (instrumentos)
Conceptual	**Operacional**			
Pastores y pastoras que trabajan en las iglesias cumpliendo diversas funciones para facilitar la participación de los miembros en la misión.	La iglesia debe implementar y aplicar políticas administrativas, pastorales y laborales para la contratación y el trabajo de sus pastores y pastoras.	- Salarios dignos - Vacaciones - Gratificaciones - Formación continua - Programa de jubilación, Compensación por tiempo de servicios (CTS)	Aplicable al equipo de investigación	- Experiencia disciplinaria del equipo

Tabla 2: Matriz de consistencia de las variables intervinientes

- Políticas laborales con enfoque de justicia y derecho laboral

Definición		**Posibles dimensiones**	**Criterios de medición**	**Fuente** (instrumentos)
Conceptual	**Operacional**			
Encierra todas las situaciones que en los contextos analizados están contemplados en las políticas laborales y beneficios sociales que las iglesias deberán aplicar conforme a ley.	Argumentos bíblicos-teológicos pertinentes para elaborar perfiles pastorales en el marco de la justicia. El currículo vitae (hoja de vida) de los pastores y pastoras para optar al cargo pastoral.	Formación bíblicos-teológicos acreditados Conocimientos administrativos Gestión y supervisión de proyectos Oratoria Sensibilidad y compromiso social Conocimientos pedagógicos. Conocimientos Psicológicos	Aplicable a pastores/as y los dirigentes responsables de definir el pago de las prestaciones	- Estatutos eclesiales - Reglamentos laborales - Planillas salariales - Cuestionarios Entrevistas

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3: Matriz de consistencia de la variable dependiente

- Fortalecimiento del cumplimiento de la misión de la iglesia.

Definición		**Posibles dimensiones**	**Criterios de medición**	**Fuente** (instrumentos)
Conceptual	**Operacional**			
Las iglesias con la facilitación de sus pastores y pastoras participan activamente en la Misión de Dios en el mundo.	Implementación y aplicación de políticas laborales justas	- Misión - Proclamación - Evangelización - Comunión - Diaconía - Educación	Aplicable a pastores/as y los dirigentes responsables de definir el pago de las prestaciones	- Argumentos bíblicos y teológicos. - Biblia - Bibliografía

Fuente: Elaboración propia

11.2 Glosario

1. Metodología. El término metodología se define como el grupo de mecanismos o procedimientos racionales, empleados para el logro de un objetivo, o serie de objetivos que dirige una investigación científica (https://conceptodefinicion.de/).

2. Investigación. La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 4).

3. Enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediación numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 4).

4. Enfoque cualitativo. Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 4).

5. Datos cualitativos. Evidencia o información simbólica verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 4).

6. Caso práctico con enfoque cualitativo. Hay una realidad que descubrir, construir e interpretar. La realidad es la mente. Existen varias realidades subjetivas construidas en la investigación, las cuales varía en su forma y contenido entre individuos, grupos y culturas. Por ello el investigador cualitativo parte de la premisa de que el mundo social es “relativo” y solo puede ser entendido desde el punto de vista de los actores. Dicho de otra forma, el mundo es construido por el investigador. La realidad si cambia por las observaciones y la recolección de datos (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 11).

7. Variable dependiente. Es la que refleja los resultados de estudio de una investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 25).

8. Variable independiente. Representa los tratamientos o condiciones que el investigador controla para probar sus efectos sobre algún resultado (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 25).

9. Muestra no probabilística. Subgrupo de la ´población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 176).

10. Población. Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 176).

11. Categoría de análisis. En la codificación cualitativa las categorías son conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 452).

12. Codificación. Significa asignar a los datos un valor numérico o símbolo que los represente, ya que es necesario para analizarlos cuantitativamente (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio 2014, 213).

13. Patriarcado. Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje- período de tiempo en que predomina este sistema. Real academia española (www.rae.es/ edición 2001).

11.3 TESTIMONIOS

11.3.1 Testimonio de la Pastora Miriam Soto

Querida amiga Pamela Choque, es una historia familiar de la cual agradezco a nuestro Dios por vivirla y reconocer el verdadero propósito para la familia Soto y ahora el compartirlo contigo.

La obra de la IELB, se levantó gracias a misioneros que llegaron a Bolivia. Sin embargo, ellos llegaron con enseñanzas y apoyo en la formación de pastores en Coaba. Mi padre que nació en el pueblo de Millipaya ubicado en la provincia Larecaja del departamento de la La

Paz, provincia donde se abrió el seminario. Fue invitado a su corta edad de adolescencia 12 o 13 años posteriormente a sus 14 años nombrado pastor de Millipaya en la Iglesia Luterana pasado los años él se fue a vivir y estudiar a la ciudad de La Paz, motivo por el cual conoció al pastor Gregorio Llusco, que junto a él organizó a toda la IELB. Saliendo como primer presidente el pastor Gregorio Llusco y Pastor Eulogio Soto secretario. Juntos empezaron la obra esta vez oficialmente y pastor Eulogio Soto fue quien elaboro, tramitó y legalizó la personería Jurídica de la IELB.

El pastor Eulogio Soto fue mi padre que junto a mi madre se dieron completamente al trabajo de la obra la iglesia y así también el trabajo de la obra misionera en otras provincias del departamento de La Paz. Motivo por el cual ambos iban a provincias y abrían obras, avanzadas, las organizaban, las construían y tenían que estar al pendiente y a la orden de lo que se presente.

Por esa razón mis queridísimos padres me dejaban a mí, que soy la hija mayor de cuatro hermanos menores, como responsable de

1. Atender a las visitas (hermanos que se alojaban en la casa)

2. Velar por el cuidado de mis hermanos, cocinar, lavar su ropa, hacerles hacer sus tareas, limpiar la casa, en muchas cosas hasta el pago de facturas, por tales motivos y responsabilidades no tuve una niñez, adolescencia, juventud normal. Prácticamente era como la madre de mis hermanos que me decían y dicen hasta la actualidad mama Miriam.

Pero eso no fue todo en la iglesia, de la misma manera tuve que asumir varias responsabilidades que hasta el día de hoy: miro al cielo y le digo a papá Dios gracias porque en todos estos años de responsabilidad y preparación vi su mano y pude comprender el propósito que tienes tú para mi familia.

La iglesia IELB el tejar antes y ahora IELB Cristo La Roca “El Tejar”, es una iglesia misionera, cuenta con 16 avanzadas. Algo que resaltar y compartir es que con respecto al trabajo pastoral de mi padre es que él fue un hombre bendecido por Dios, tenía la paciencia y el carácter de un hijo de Dios.

· El afilió a la federación Luterana Mundial en Tanzania África al IELB.

· Tenía varios estudios y era profesional

· Estudió en el Seminario Latinoamericano Costa Rica Ahora UBL

· Compró las actuales instalaciones de oficina central de la IELB

Trabajó en entidades del Estado Boliviano, la más reconocida fue del trabajo como presidente del consejo en el Gobierno Autónomo Municipal de Sorata. El día del velorio de mi padre, el Presidente Evo Morales envió un representante de gobierno donde trajeron un "Reconocimiento a la Excelencia Laboral" (Junto a una Nota de resolución que reconocía que, en la gestión de mi padre en ese municipio, su gestión sido eficiente, responsable y que además, no hubo robos, malversaciones, ni obras fantasmas) esto en cuanto a su trabajo secular.

Amiga fue un placer compartir esta historia contigo. Dios te bendiga en esta nueva etapa de tu vida, se cuál es tu sacrificio y te admiro mucho, te mando un abrazo, disfruta de ese país y especialmente de ese tiempo en la Universidad, saludos.

Miriam Soto, La Paz, 11 de abril del 2019

11.3.2 Testimonio del Pastor Manuel Loayza Miranda de la Iglesia Evangélica Luterana de Bolivia (IELB).

Trabajar en la obra significa sacrificio.

Nació en Mocomoco, tiene acho hijos, actualmente trabaja como líder Laico, ayudando a las Congregaciones de este Distrito. Es uno de los hombres con notable trayectoria, desde la fundación de la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana.

Antes de conocer a Cristo, viva en promesa, en llanto, en engaño; peleando con la gente, siempre estaba parado en la cárcel, en la puerta de las oficinas, mi vida no tenía sentido. Un día reflexione a través de un hermano que mi vida no podía continuar así en pobreza y esclavitud así acepte a Señor en 1939 en la época de los misioneros el culto se realiza en la plaza luego en una casa y posteriormente se construyó el templo.

Desde entonces vengo llevando la palabra, fue muy difícil en el principio, hemos sido maltratados, insultados, perseguidos con armas, algunas veces amenazado de muerte, así hemos iniciado la obra. Recordar el pasado duele mucho, por eso digo a los pastores y hermanos que sigan adelante, porque la obra cuesta. No podemos detenernos; el camino continuo sé que el liderazgo ha decaído en estos últimos años; pero hay razón, aparte de sostener la iglesia, tiene que luchar para mantener a su familia, uno se cansa y piensa que la iglesia no es buena. Ha esto quiero decir, la iglesia siempre es buena, es como una señal en el camino, pero sí son las personas quienes fallamos, nos equivocamos y no cumplimos de acuerdo a los preceptos de la Iglesia. (Vargas 2008, 157)

Vargas, María. 2008. *Sarantawipa - EL caminar de la IELB.* La Paz: Impresiones Arrellano

11.4 Entrevistas

11.4.1 Entrevista al Pastor Narciso López Sevillano (abril 2019).

Iglesia Evangélica Bautista "Luz del Mundo" Villa el Salvador, Lima, Perú

1- ¿Cuál ha sido su experiencia pastoral en su iglesia local?

Me lleva a muchos años atrás cuando yo tenía 19 años donde empecé a estudiar teología en un Instituto Bíblico Bautista desde ahí hasta este tiempo estoy involucrado en las cosas de la pastoral y yo pertenezco a una iglesia Bautista allá en Villa Salvador en Lima Perú.

Mi experiencia que yo tengo es que yo inicien una iglesia muy interesante porque yo llegue a convertirme ahí por primera vez conocí el mundo evangélico en ese lugar ya a los 24 años yo llegue a ser el pastor de esa iglesia, pero lo anecdótico es que yo tome esa iglesia cuando había muy pocas personas porque estaba pasando un proceso de deserción es decir el pastor anterior tuvo una crisis después de un periodo de 10 años de ministerio donde creció su ministerio pero en un lapso de 10 años por cuestiones internas la iglesia se quedó vacía.

Mientras tanto yo estaba estudiando teología y cuando yo me gradúo de pastor llego a la iglesia, porque estudiaba fuera de la iglesia en otro lugar departamento, y me dio con la sorpresa que la iglesia estaba vacía y entonces los pocos miembros que eran un promedio de 12 me toman como pastor he ahí para mí fue un gran desafío puesto que el pastor

anterior si tenía una remuneración muy considerable lo cual no me podían dar a mí, pero si me tomaron como pastor entonces yo inicio esta iglesia con una situación muy muy crítica en la economía recién me había casado y no podía mantener a la familia así que yo trabaja como le decimos secularmente en el mundo de la serigrafía el diseño para ayudarme en la familia.

Sin embargo, lo que puedo decir desde mi experiencia es que, si es posible hacer cambios, puesto que la iglesia al comienzo no me podía remunerar, por los pocos ingresos que había, sin embargo, en un lapso de seis años que yo estuve como pastor si se pudo revertir ese sistema económico y ya iglesia podía remunerar al pastor. Sin embargo, el tema es que yo hablo desde este estudio que estamos haciendo por lo que veo hasta ahora en pleno año 2019 que la situación de los pastores de la denominación a la que yo pertenezco, una Iglesia Bautista Independiente, todos los pastores tiene serios problemas en el aspecto económico en sus hogares.

En una misión se dio anuncio de que demos oraciones por las esposas de los pastores que esta con cáncer con un tumor y también de igual manera se pedía oración por los pastores que tenían diabetes que tenían muchos canceres y yo me preguntaba ¿qué es lo que está pasando con esto? ¿Por qué los pastores sufren mucho? entonces cuando uno va investigando se da cuenta que una de las razones es que los pastores están sufriendo económicamente es decir no pueden alimentarse, ayudarse económicamente en su familia y por eso vienen un sin número de situaciones y enfermedades. Eso es lo que yo puedo decir en cuanto a esta experiencia que yo he tenido como pastor.

2 – Bien muy interesante lo que nos narra, acerca de esta experiencia que vincula consigo, porque sobre su experiencia personal y también al de otros pastores. Tenemos una pregunta más ¿Considera que ha sido justo el salario recibido durante este tiempo como pastor?

Bueno esa es una pregunta interesante Don Santiago, debido a que yo como dije al comienzo no percibía una economía, sin embargo, me propuse que en la iglesia se pueda revertir esta situación y considere que la única manera de hacerlo era enseñado a la iglesia de una manera muy cordial, comprometida, tanto el pastor como lo iglesia se inició este proceso y como dije en 6 años la situación cambio por que al comienzo la iglesia no podía darme ninguna economía los tres primeros años sufrí muchísimo, sin embargo esto lo torno

como algo divino porque hubo un compromiso personal de servir a Dios a pesar de las circunstancias y cuando ya estaba en el 6to año la iglesia si se pronunció hacia mi persona y fijo un sueldo y el poder ayudarme económicamente y yo tuve que, al ver que habían bastantes trabajo en la iglesia y muchas personas se convertían, los hermanos regresaron a la iglesia entonces yo tuve que dejar mi trabajo secular y centrarme más en la iglesia todo esto fue un proceso que si es posible enseñando a la iglesia , formando a la iglesia y lo cual en otras iglesia he notado que no se ha podido lograr este hecho.

3- Entonces ¿Usted recibe ahora una retribución económica?

Resabía porque yo ya he renuncié a la iglesia, pero la iglesia si se ha quedado con un buen sistema, claro todo esto ayudado con un hermano que es administrador, trabaja como maestro en administración en algunas universidades y con su apoyo de él hemos podido lograr estos beneficios para el pastor de la iglesia, pero no ha sucedido así con otras iglesias bautistas de mi denominación.

11.4.2 ENTREVISTA A LA PASTORA SARA PAMELA CHOQUE QUISPE (ABRIL 2019)

De la Iglesia Evangélica Luterana Boliviana

¿Cuál ha sido tu experiencia en la Iglesia Local?

Desde niña comprendí que tenía una vocación de servicio, el don de enseñar para esto vi la necesidad de prepararme en estudios de teología después de terminar la secundaria. Para luego transmitir y compartir estos conocimientos capacitando a los miembros de la iglesia, primero a los niños, posteriormente a los jóvenes , y al llegar a casarme después, pude entrar y asumir la función de dar talleres a las mujeres , dirigiendo reuniones , haciendo diferentes actividades para la iglesia El Sembrador, y posteriormente llegar al liderazgo pastoral, no soy pastora ordenada , pero tomo el cargo de co-pastor de la iglesia y sirvo desde ese lugar trabajando y ejerzo diferentes funciones según lo que se requiera y también voy a las reuniones de la asamblea nacional cuando me delegan esa responsabilidad representando a mi iglesia local.

¿Consideras que ha sido justo el trato económico en el salario que has recibido de tu congregación?

Bueno esto ha sido altamente cuestionado desde la iglesia por los pastores que han asumido el cargo de líderes, porque no se recibe sueldo, solo los que están en el área institucional, como el presidente de la iglesia, el secretario de misión, el secretario de educación y desarrollo son los que son remunerados por los proyectos que gestionan, pero los pastores locales en el Distrito de La Paz no reciben sueldo.

Los demás hacemos un trabajo por vocación de servicio que le brindamos a la iglesia, en tiempo y en actividades que realizamos para la iglesia. Siempre ha sido cuestionado que no se reconozca ese servicio, ya que entregamos nuestro tiempo, nuestra preparación y servicio, para lo cual nos preparamos académicamente también, aunque no todos. Los que podemos estudiar, lo hacemos como un aporte para la iglesia.

11.4.3 ENTREVISTA AL PASTOR GUSTAVO PÉREZ PÉREZ (ABRIL 2019)

Iglesia Pentecostal Latinoamericana

Muy bien ha llegado el momento de hacer la entrevista al pastor Gustavo Pérez Pérez él pertenece a la Iglesia pentecostal latinoamericana.

¿Cuál ha sido su experiencia laboral en su iglesia local?

Bueno, buenas noches mi experiencia en la iglesia local aquí en Costa Rica, empieza por el año 2001 el sistema trabajo de la iglesia es empezar por campos blancos, cuando hay obras misioneras lo que se llama campos blancos es empezar en algún lugar, donde no hay todavía una obra establecida y se empieza a hacer un trabajo Evangelístico y un trabajo de proclamación que llaman al evangelio en ese lugar hasta formar una obra establecida. Empecé en un lugar llamado tres ríos de la provincia de Cartago aquí muy cerca de San José y estando en ese trabajo tuve que sustituir a un pastor que por una circunstancia tuvo que dejar la iglesia, viajé al centro de Cartago a una obra que ya se había empezado que quedaba en el proyecto de Jesús Jiménez un lugar bastante difícil, por la condición

económica y por la condición de orden público, un lugar vulnerable. Allá con mi familia empezamos con el ministerio en el cual la obra era muy pequeña, contaba con unas doce personas y al cabo de tres años aproximadamente nos trasladaron a otro lugar porque es costumbre en la iglesia hacer traslados, porque los misioneros reconocen el desempeño del pastor y lo trasladan a otra obra misionera. El misionero me pidió que con mi familia nos trasladáramos al lugar de Moravia porque no había obra en ese lugar y empezamos de nuevo de cero. Ya la iglesia había quedado bien establecida y con propiedad y con bastantes, digamos hermanos fieles y ya bien cimentados trabajando en ese lugar.

En Moravia empezamos una obra muy cerca del parque principal y también de una manera especial creció la obra y tuvimos que buscar un lugar más amplio porque ya era imposible hacer las reuniones, en un lugar habíamos adaptado y dividido, pero ya habían muchos niños por lo cual nos ha ido muy bien en el ministerio con mi esposa y mis hijos. Luego seguimos trabajando en el Alto de Guadalupe en una casa más amplia un lugar bastante adaptado para desarrollar la obra para ese tiempo, la misión paso a tener muchos más pastores mi trabajo también no solo fue en el campo pastoral de visita y de evangelización, sino que tenía que ver con mi cargo a nivel nacional que era el de secretario nacional de la junta de la iglesia. Mi trabajo se veía bastante incrementado por esas dos funciones en todas siempre fuimos desarrollando el trabajo como se manda. La forma como la iglesia opera es una forma digamos más práctica limitada a una serie de estatutos y esa serie de estatutos hacen que el pastor para sus ingresos dependa básicamente de los diezmos de la congregación en este caso cuando las obras son muy insipientes y que están empezando los diezmos son muy escasos entonces hay que hacer una serie de actividades diferentes para poder lograr el sostenimiento de la iglesia para pagar el alquiler, pagar los servicios hay que hacer otras actividades extras junto con las personas que llegan junto con la familia pastoral para lograr tener los recursos y pagar alquileres y servicios ese es el estilo como opera la iglesia.

Dentro de su experiencia laboral hablando del aspecto económico ¿considera que lo que ha recibido de la iglesia ha sido una retribución justa a su trabajo pastoral?

Bueno como le explicaba anteriormente al comienzo en Costa Rica era una obra pequeña aun, era una obra misionera entonces se trabaja de manera ardua, como se compensa las

necesidades del pastor son con los diezmos no hay ningún sueldo no hay ninguna contratación que beneficie al pastor, jubilación o seguro social simplemente que cada pastor que he mencionado va y mira su trabajo y mira como sostenerse esa fue la forma que nos correspondido con mi esposa tal vez un estilo muy diferente. En mi caso muy particular (no en todos los casos) tuve un trabajo y no me quitaba todo el tiempo es así que gran parte de mi tiempo lo empleaba en la obra cumplía con la obra en la labor de visitar evangelizar de acompañar, enseñar aparte de los cultos y aparte de las reuniones enseñar en las casas e ir formando las iglesias eso era muy difícil y me ocupaba gran parte de mi tiempo y tenía que cumplir mi trabajo secular y el de la iglesia. Pero ya hablando concretamente de la remuneración es muy difícil en la congregación no hay nada seguro para el pastor ya cuando la obra empieza a ser grande pasa todo lo contrario que el pastor comienza a recibir mucho dinero y no quiere compartir los diezmos que recibe porque a él le toco formar esa obra y no quiere cedérselo a nadie más.

Es un problema básico que tiene que solucionar la iglesia un desmedido desequilibrio muy fuerte porque hay pastores que reciben gran cantidad de diezmos en pastores de iglesias formadas y no los comparten con pastores que están comenzando entonces hay una lucha de poder entre querer ocupar ese lugar en la iglesia grande está mirando otra iglesia grande está mirando otra más grande para ser trasladado a ese lugar se forma una situación casi inmanejable y los círculos superiores tratan de mantener el orden pero es muy difícil porque los oficiales tratan de favorecer a sus más cercanas amistades y familiares para colocarlos en obras especiales . Hay una norma en la iglesia que uno no puede permanecer en una iglesia más de 10 años y mínimo 5 pero eso se nota solo para los que comienzan el nivel de entradas en este tipo de organización siempre ha presentado muchos cuestionamientos, pero en mi caso particular considero no pude percibir nunca una entrada porque me toco inicio obras y empezar a formarlas y no pude percibir que me llegaran diezmos para poder sostenerme.

11.4.4 ENTREVISTA AL PR. LIC. ADRIÁN ZELAYA TORRES (ABRIL 2019)

De la Iglesia Evangélica Peruana

Buenas noches pastor (entrevistadora) estamos aquí con un hermano, pastor que nos va a contar sobre su experiencia laboral dentro de la iglesia. Entonces quisiéramos que empiece narrándonos.

¿Cuál ha sido su experiencia laboral dentro de su iglesia?

Buenas noches Sara, mi experiencia laboral en mi iglesia, empieza por los años 90´ aproximadamente, yo era un miembro más de la iglesia, pero noté una necesidad en los Ancianos dirigentes de la iglesia, observé sus limitaciones para la enseñanza, la predicación y otras actividades litúrgicas y administrativas, entonces en lugar de criticarlos quise ayudar, pero tampoco sabía más que ellos por lo que pensé en prepararme y logre estudiar en el Instituto Bíblico de Lima (IBL) de mi propia denominación. Paralelamente a los estudios fui ayudando a los Ancianos en la Iglesia, haciendo junto con ellos la tarea pastoral. Los acompañaba a visitar hogares, en las predicas al aire libres, al principio acompañar y observar y más adelante haciendo lo que iba aprendiendo en práctica con los líderes de la Iglesia. Estudiar, no fue fácil por el trabajo secular hasta entonces, pero logré de todos modos estudiar el bachillerato en el Instituto de mi denominación. Tuve que costear los gastos del estudio, porque la Iglesia no quiso comprometerse. En suma todos los estudios realizados (bachiller y licenciatura en Educación secundaria, como bachillerato y licenciatura en Teología a nivel universitario lo hice con mis propios recursos y ayuda de mi familia, sobrina, hija, algún hermano en la fe, sola la última me dio licencia con goce de haber. Las oportunidades que me daban de participar, me motivaba mucho. Por el año 92 ya curva el tercero de los cuatros años de estudios teológicos, tenía claro llamado de Dios para dedicarme al trabajo pastoral a tiempo completo, porque ese entonces mi trabajo en la iglesia fue era voluntario o adhonorem; mi compromiso era de acuerdo al tiempo que me restaba del trabajo de gráfico en una imprenta-librería más el estudio. Lo curioso o anecdótico para mí fue cuando yo les propuse a los Ancianos de la iglesia que quería trabajar en el pastorado a tiempo completo, sin pedirle un sueldo, más solo que me

apoyaran para realizar la obra. Lo pensaron, acordaron y me negaron y no quisieron hacerse responsables de mi persona y mi familia. A pesar de esta negativa, tenía bien claro el llamado de Dios al ministerio pastoral. Por un tiempo más seguí en la iglesia apoyando por una ofrenda mensual de S/. 150 soles, pero en pocos meses se me presento la oportunidad de apoyar en el pastorado a otra iglesia de mi propia denominación, era pequeña y en una zona empobrecida, me ofrecieron como como sueldo S/. 300.00 Soles y acepté, consciente de que no era suficiente para cubrir los gastos de la casa, pero no importaba el monto, sino las actitudes de los líderes de la nueva iglesia estaban dispuestas incluso a darme todo lo tenían, por lo que hicimos un compromiso de fe: Trabajar a tiempo completo y ellos en darme los diezmos de la iglesia, que al inicio no superaba los S/. 350.00 soles. Entonces en base a ese compromiso, asumo el pastorado a tiempo completo. Por la Gracia de Dios y con un trabajo Evangelístico agresivo la membresía creció y también la economía, con lo que mi sueldo ya era lo suficiente para velar por mi familia y seguir trabajando en la iglesia. Pero un buen día los Ancianos de la Iglesia cambiaron el compromiso de fe, y me asignaron un sueldo fijo, porque suponen que me están pagando mucho.

¿Tú crees que ha sido justo el cambio que ha hecho al replantear el reconocimiento a tu trabajo pastoral?

Yo pienso que no y lo digo por dos razones primero a la iglesia le iba bien de 25 miembros llegamos a 90 miembros, sin contar adolescentes y niños, y segundo me iba bien a mí, tenía lo necesario para velar por mi familia, tampoco era mucho. Pero el cambio afecto mi economía y para mi familia era más complicado, porque una de mis hijas estaba estudiando. Me pagaban el sueldo básico y los beneficios de ley, pero no era suficiente, necesitaba ganar como tres sueldos básicos para cuidar de mi familia. Este cambio me afectó mucho más que en la primera porque me desmotivó totalmente. Yo no entendía ese momento, lloré y oré a Dios reclamándole. Me repuse de este mal momento y decidí hablar con los Ancianos. Para saber cómo se dio el cambio, comprobé que fue decisión injustificada de los Ancianos y no por decisión de una asamblea de la iglesia. Les pedí tratar mi caso en la Asamblea, al principio se negaron, pero luego aceptaron. La Asamblea de la Iglesia me restituyo el sueldo y censuraron a los Ancianos de la Iglesia. A pesar de haber recuperado

mi sueldo y un poco más, el malestar ya estaba dado. Por lo que opté por renunciar y retirarme de la Iglesia después de 8 años de labor pastoral.

Paralelo a esta experiencia, era también dirigente nacional ocupando la secretaria general, que era un puesto remunerado, pero justo cuando me tocó a mí, quitaron el sueldo pensando que renunciaría, pero decidí trabajar en condición de adhonorem. Trabajé mucho, hasta enfermarme de estrés laboral. Volví al pastorado en una Iglesia en una zona opuesta a las anteriores en Barranco – Lima. Trabaje 9 años allí, con gente de clase media y baja y fue una experiencia gratificante. Y nuevamente volví a la Dirigencia nacional luego de diez años y estoy allí 3 años y en enero del 2020, concluye mi cargo. Nacional. Como puedes notar Sara (entrevistadora). Trabajé de voluntariado, luego por una pequeña ofrenda, pero en suma tanto en la Iglesia y como ejecutivo nacional, nunca recibí un trato justo y menos aún un sueldo justo. Vine aquí, de licencia con goce de haber, pero en una sesión posterior cambiaron el acuerdo y ya no cuento con el sueldo. Entonces la injusticia laboral, la inestabilidad para pastores es muy lamentable. --Sara: Gracias

11.4.5 ENTREVISTA AL PR. SANTIAGO CONRADO DELGADO CASTILLOS (ABRIL 2019).

De la Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba

¿Cuál ha sido tu experiencia laboral en su Iglesia Local? Bien, Yo tengo que decir que mi experiencia pastoral en la iglesia local ha sido muy rica, debido a que yo llevo muchos ya años como pastor ordenado. Pero hace más de 15 años que no estoy al frente de una congregación. Ocupándome primero voluntariamente de atender alguna pastoral dentro de la iglesia luego siendo el secretario ejecutivo nacional de la obra y actualmente soy el coordinador de gestión de proyectos de la fraternidad nacional pastores Bautistas de Cuba. Esto hace que mi recorrido pastoral ha sido variado, múltiple y diverso y he tenido variadas experiencias, desde atender a una pequeña congregación y hasta trabajar en congregaciones más grandes hasta ser la actividad nacional y en este momento ocuparne de la gestión de

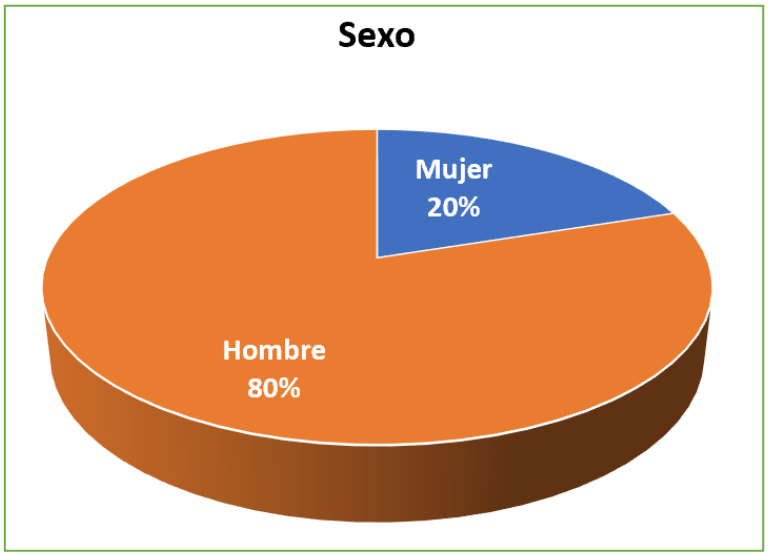
Iglesias Bautistas de Cuba. ¿Considera que el salario recibido en la iglesia fue justo? Bueno, tengo que decirle que, primero yo como pastor nunca recibí un salario como tal, o sea trabajé prácticamente voluntariamente, porque yo trabajaba en el ámbito secular, o sea

era profesor y trabajaba dando clases en una Universidad en la Habana, allá en la provincia donde vivía en esos momentos. Después cuando ya fui incorporado a la iglesia el salario yo lo valoraría de justo, para variar, porque era lo que la iglesia podía entregarme en ese momento. Gracias a Dios, estuvimos dedicándonos a hacer otras tareas donde si recibí salario justo, recibí prestaciones, con lo que pude educar a mis hijos, págame mi transporte. Mi alimentación, mi vestido y podría decir que era un salario justo. Quiero aclarar que en momento que no recibía salario directamente, recibía también prestaciones como para pagar transportes, estudios, pagar la electricidad de la casa, por ejemplo, algunos otros gastos extras dentro de la casa pastoral. Quiero decirle que actualmente recibo un salario como gestor de proyectos, y creo que es un salario justo con el cual puedo tener varias prestaciones.

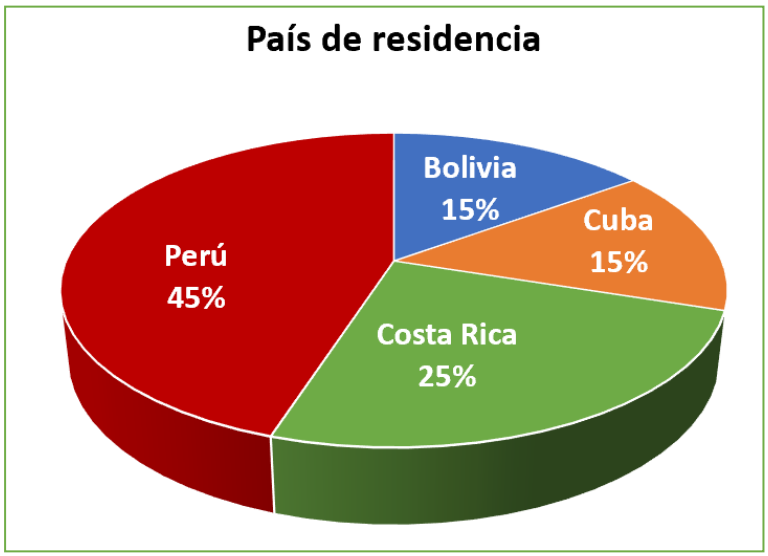
11.5 Gráfica de Estadística

Datos generales

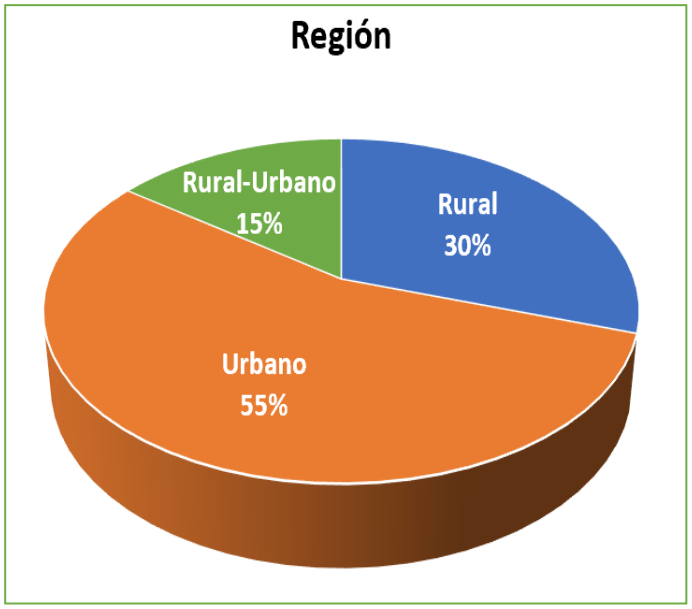
1. **Sexo**



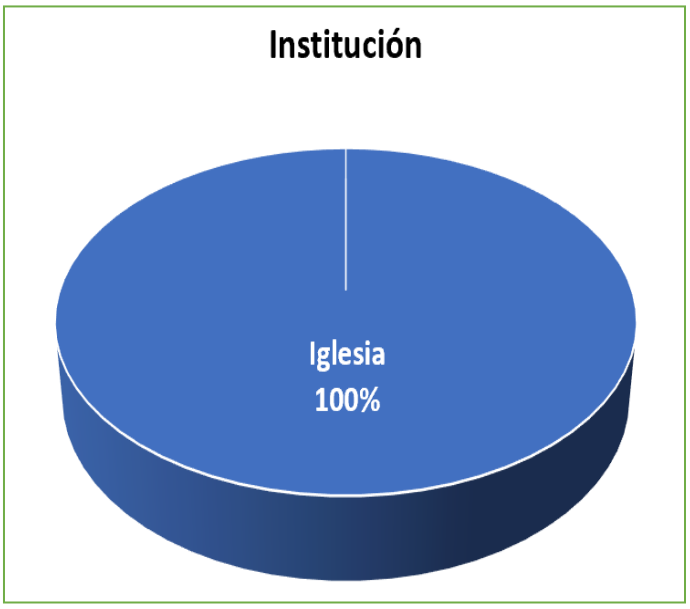
2. **País de residencia**



3. **Región de trabajo**

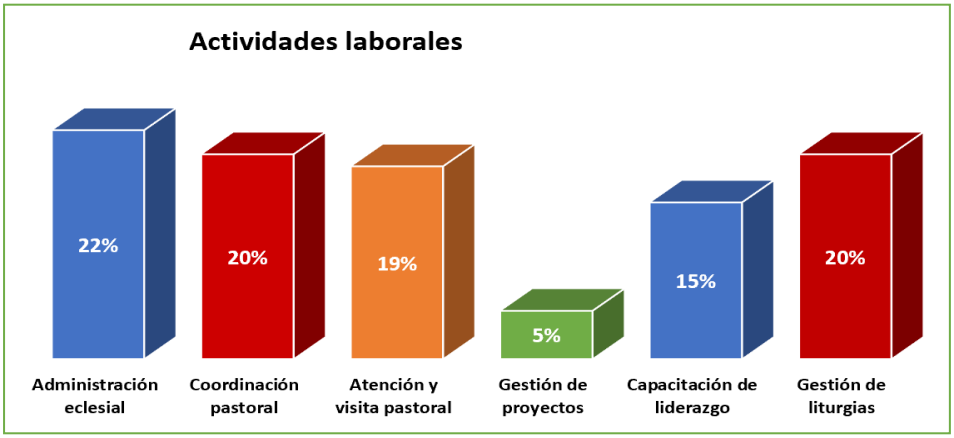


4. **Institución donde participa**

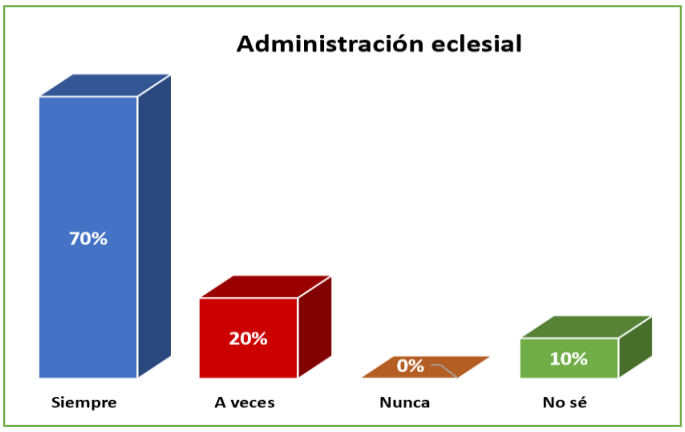


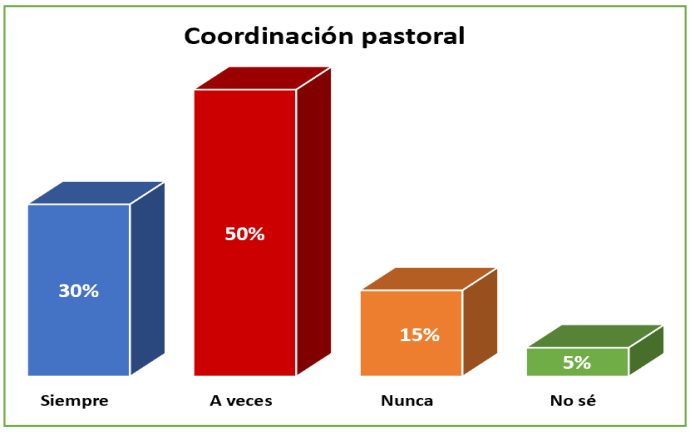
REMUNERACIÓN Y RESPONSABILIDAD LABORAL

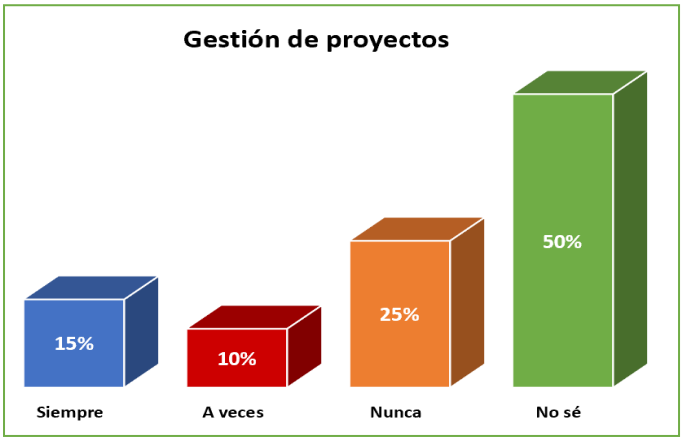
5. Actividades laborales realizadas en la labor pastoral

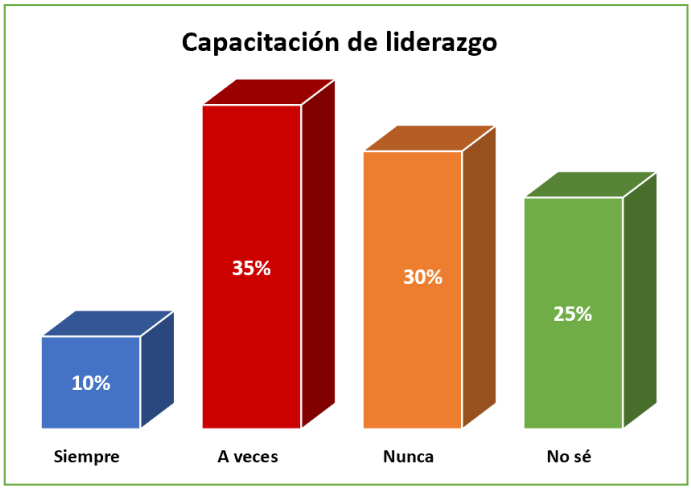


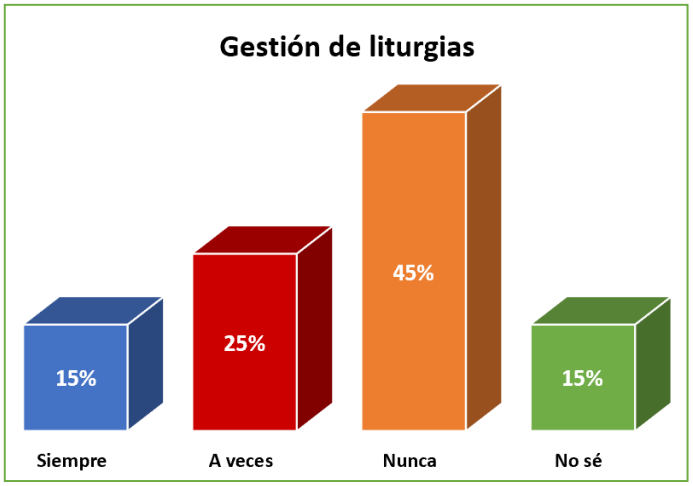
6. Actividades laborales en las que la iglesia otorga un salario siempre, a veces o nunca



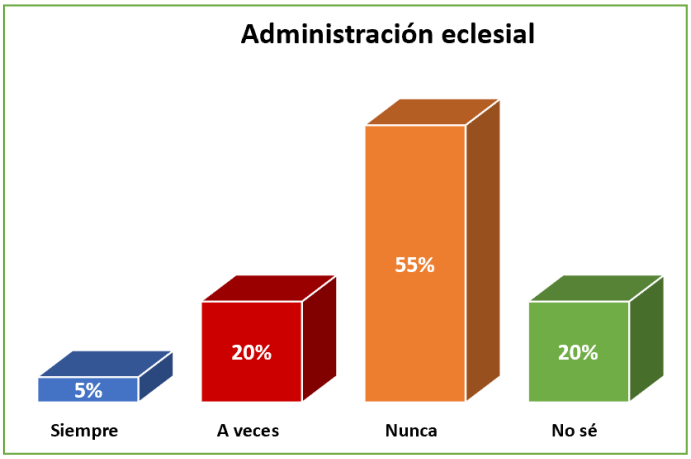


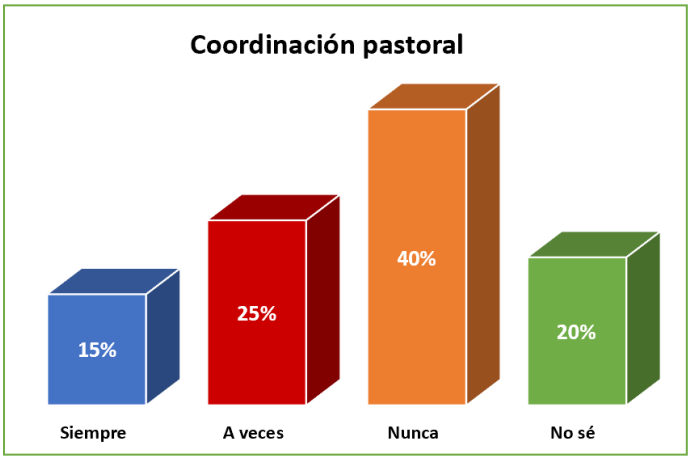


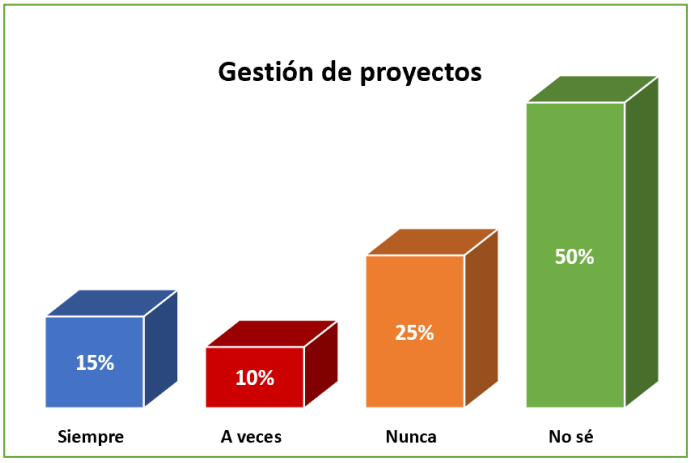


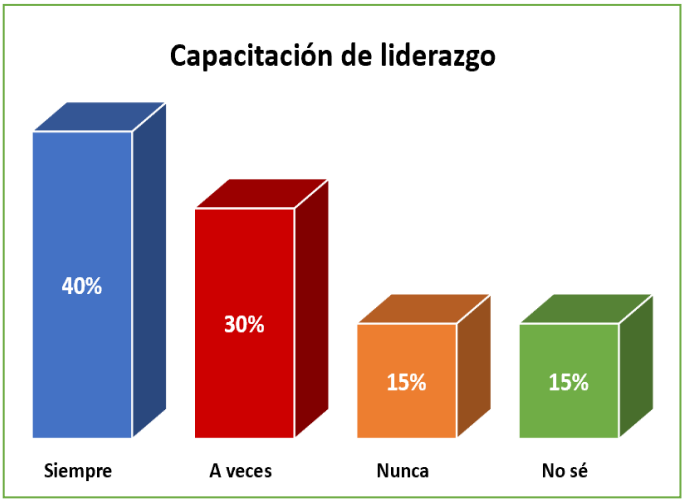


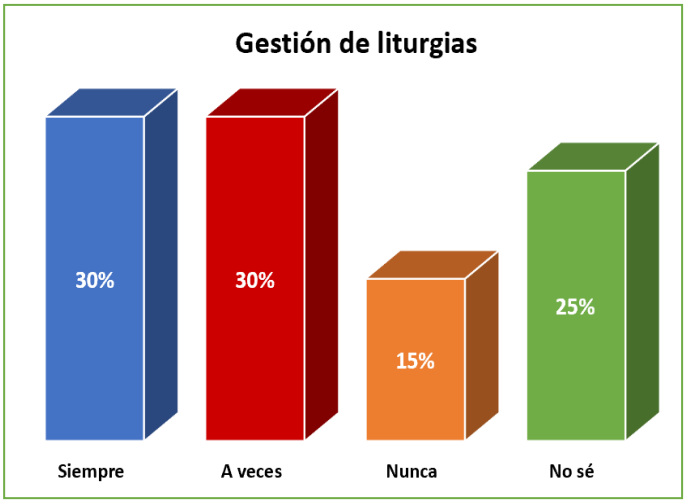
7. **Actividades laborales en las que la iglesia otorga una ofrenda o ayuda económica siempre, a veces o nunca:**





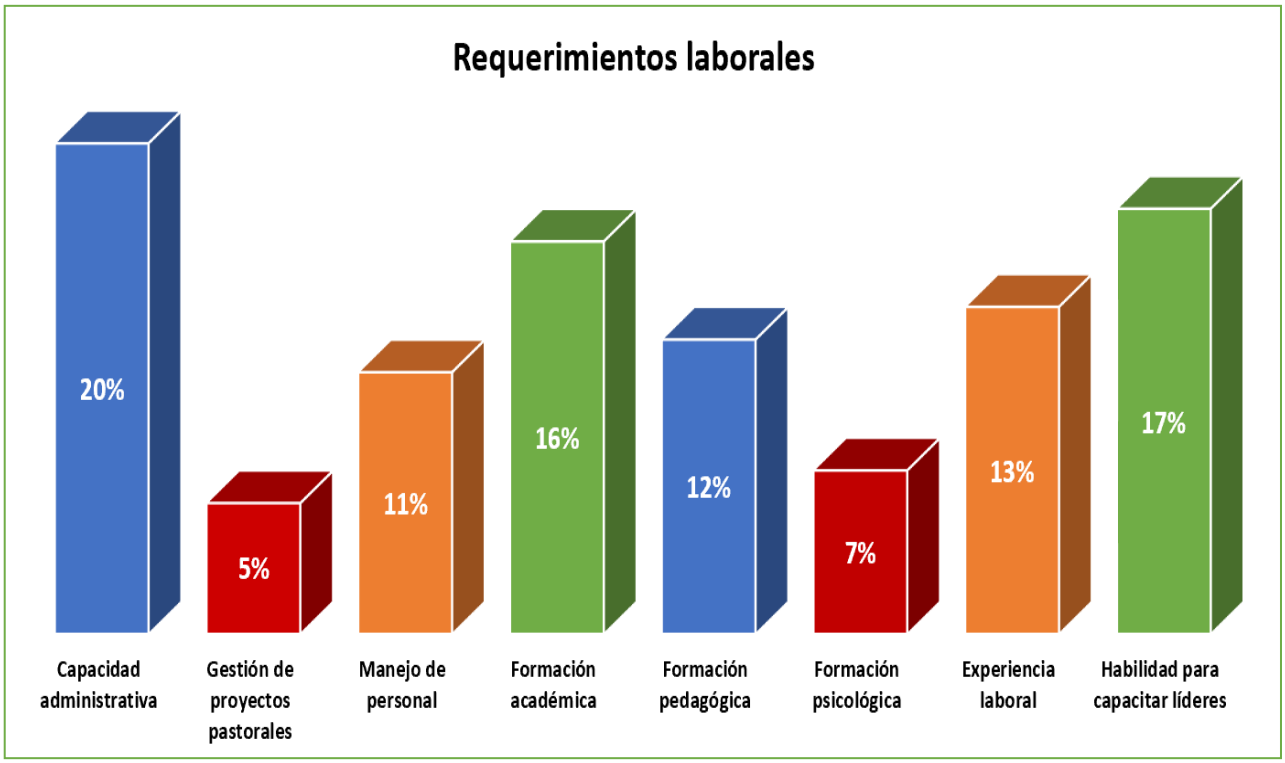




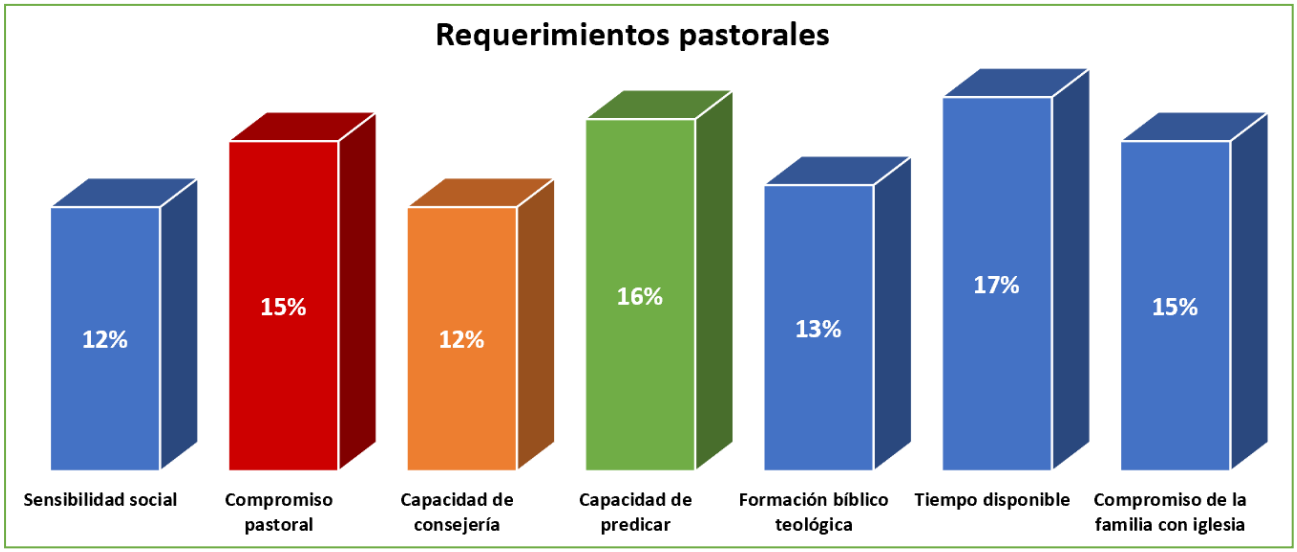


PERFIL LABORAL Y PASTORAL DEL PASTOR O LA PASTORA

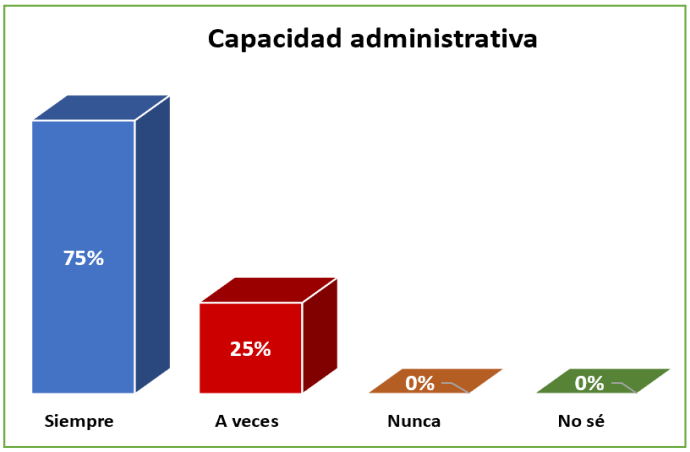
8. Requisitos laborales para optar al cargo de pastor o pastora de una iglesia o congregación

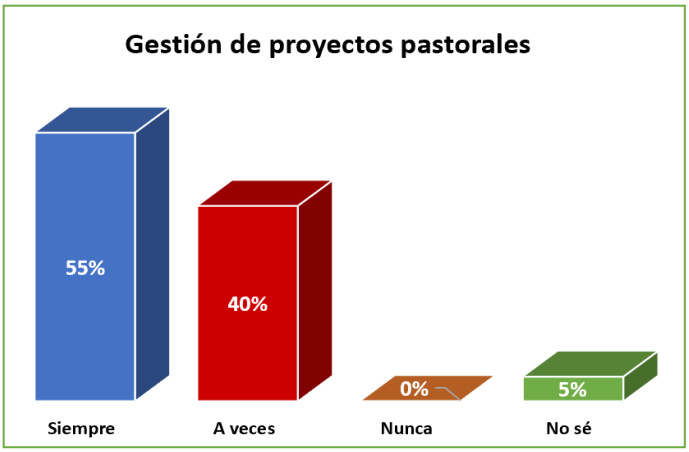


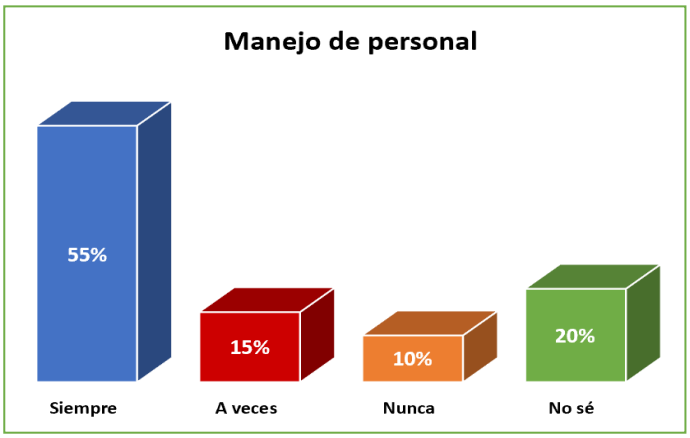
9. **Requisitos pastorales para optar al cargo de pastor o pastora de una iglesia o congregación**

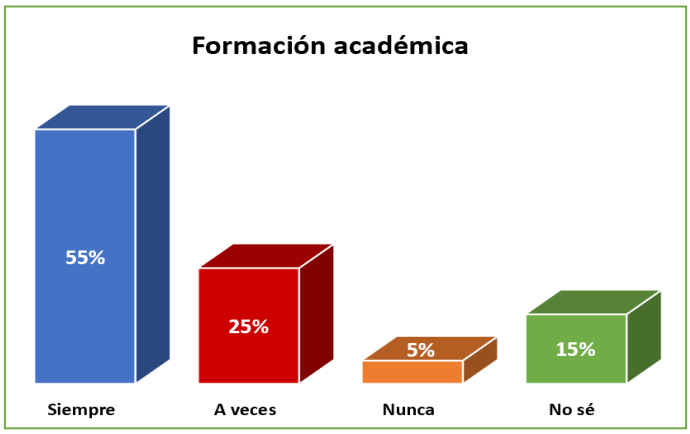


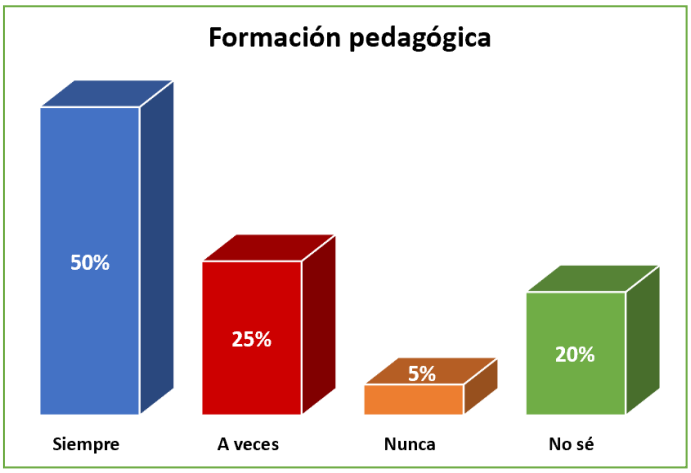
10. **Requisitos laborales de la función pastoral que deberían ser remunerados económicamente siempre, a veces o nunca**

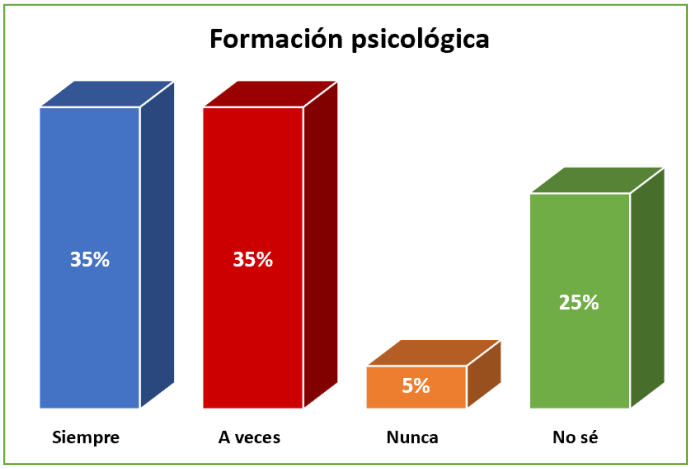


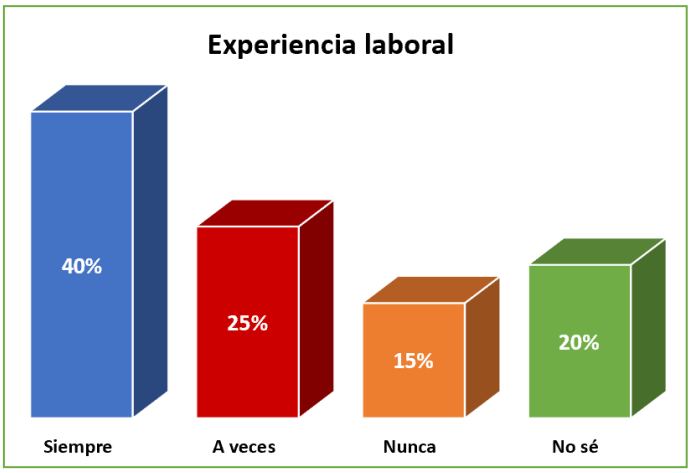


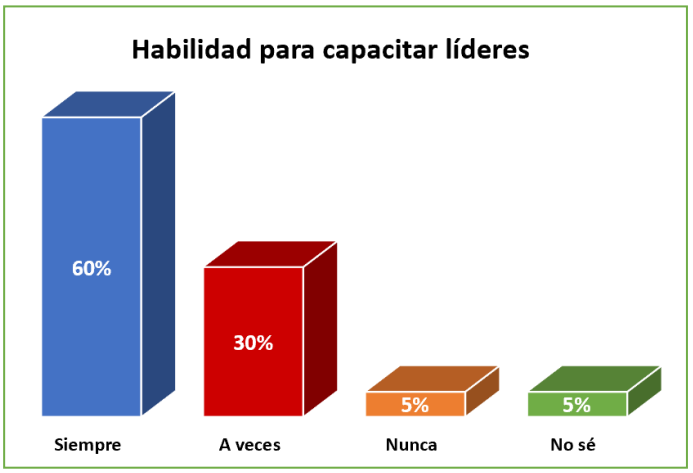




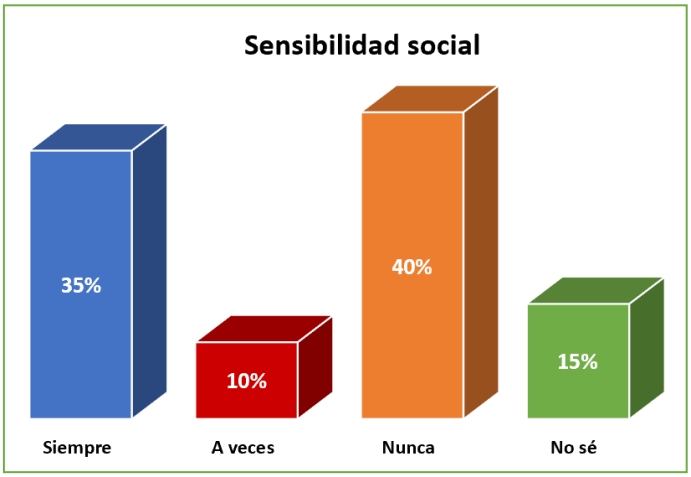


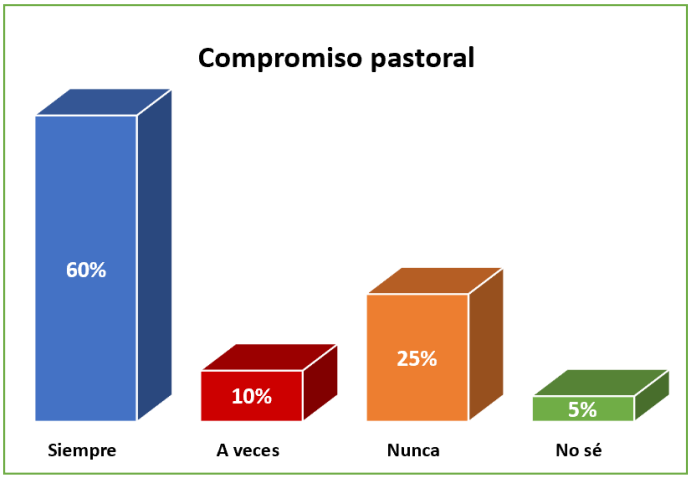


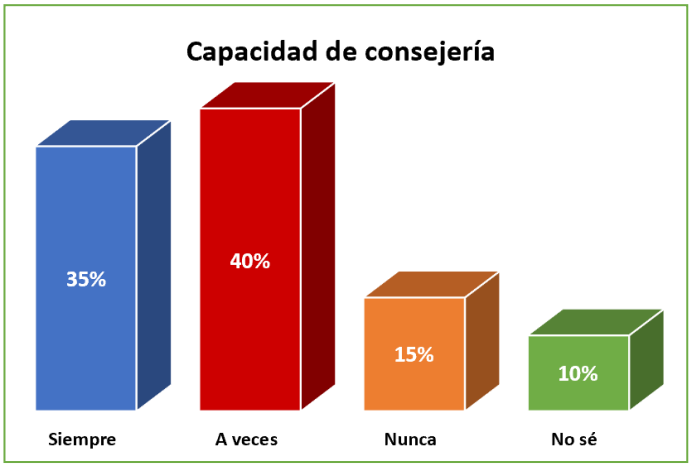


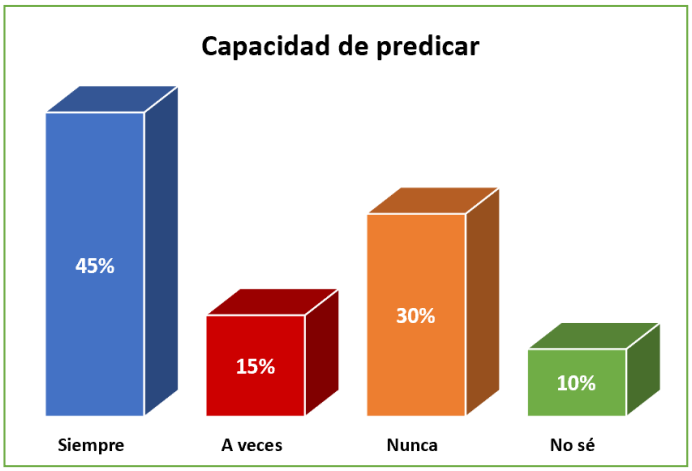


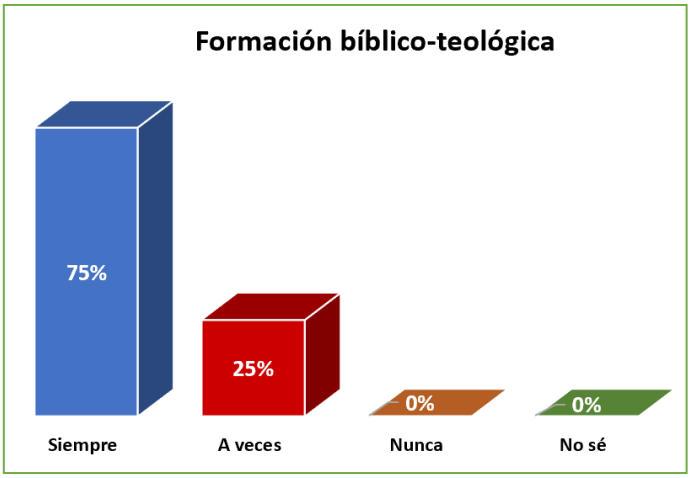
11. Requisitos pastorales de la función pastoral que deberían ser remunerados económicamente siempre, a veces o nunca

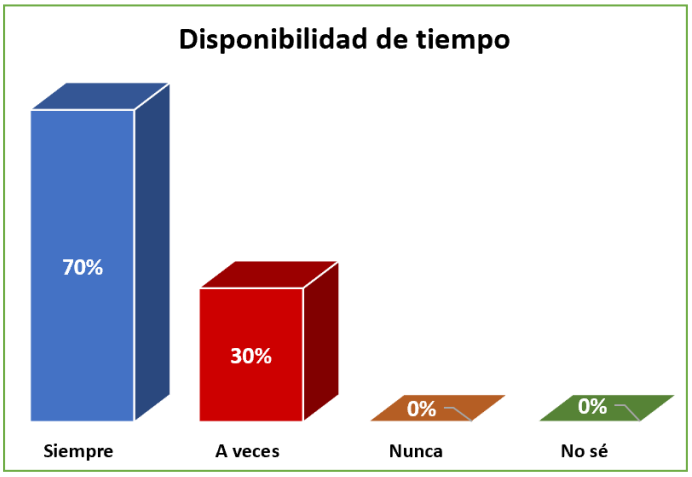


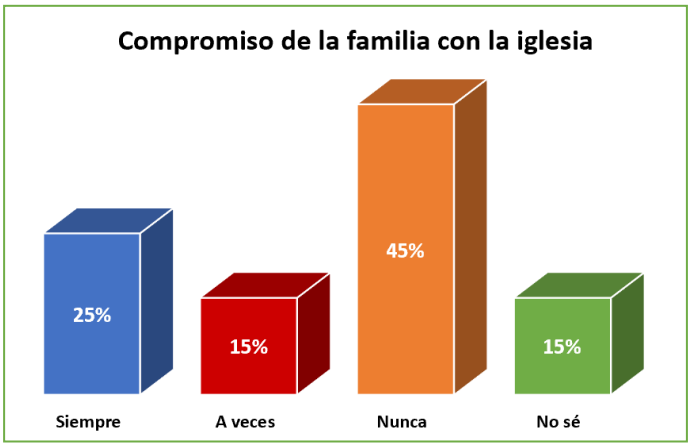



Capacidad de consejería
35%
40%
15%
10%
Siempre
A veces
Nunca
No sé


Capacidad de predicar
45%
15%
30%
10%
Siempre
A veces
Nunca
No sé

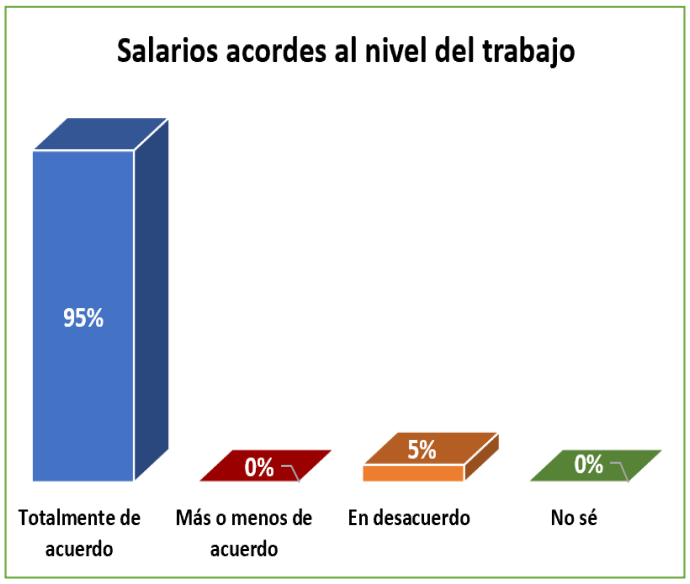

Formación bíblico-teológica
75%
25%
0%
0%
Siempre
A veces
Nunca
No sé

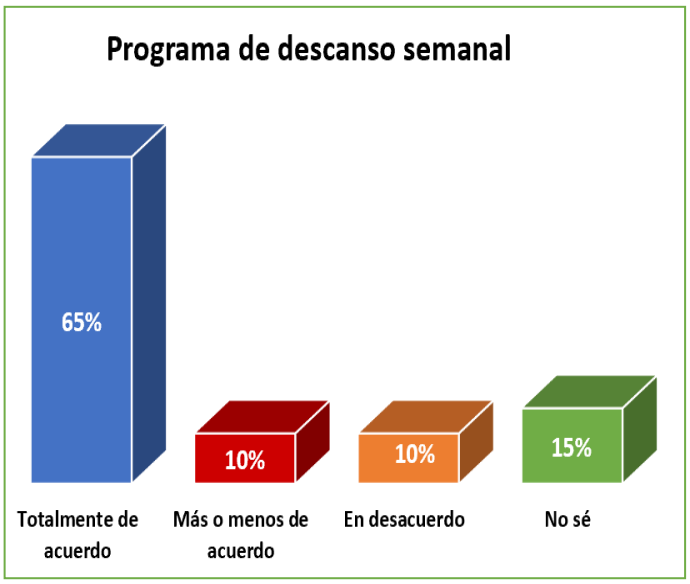

Disponibilidad de tiempo
70%
30%
0%
0%
Siempre
A veces
Nunca
No sé

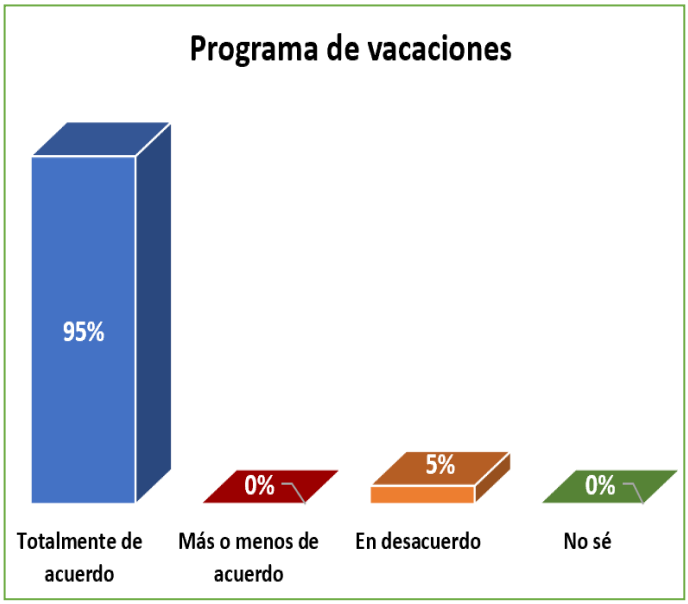

Compromiso de la familia con la iglesia
25%
15%
45%
15%
Siempre
A veces
Nunca
No sé

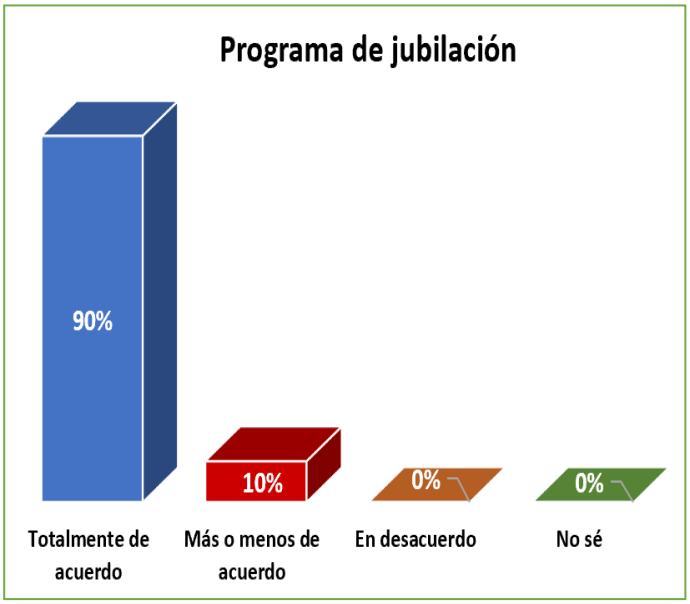
PRESTACIONES LABORALES

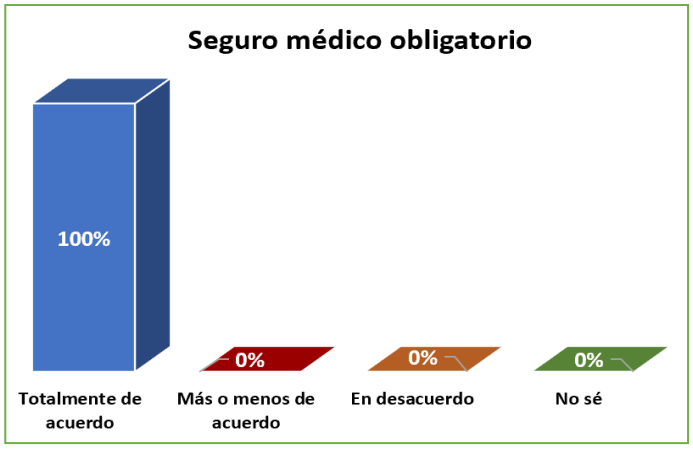
12. En cuáles de los siguientes aspectos laborales y pastorales está de acuerdo que deberían crearse o fortalecerse políticas eclesiales sobre PRESTACIONES LABORALES DIGNAS para pastoras y pastores

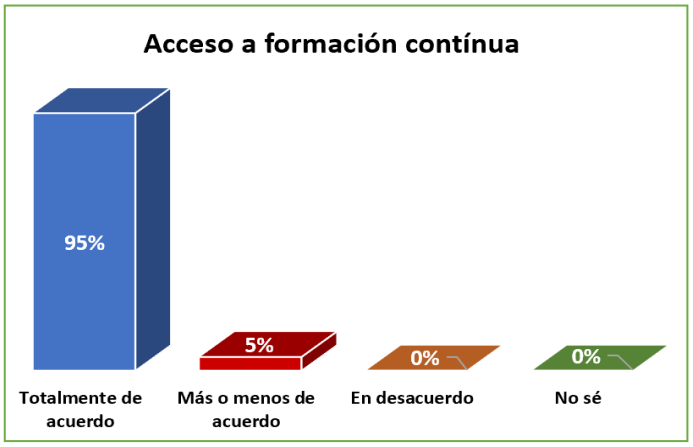


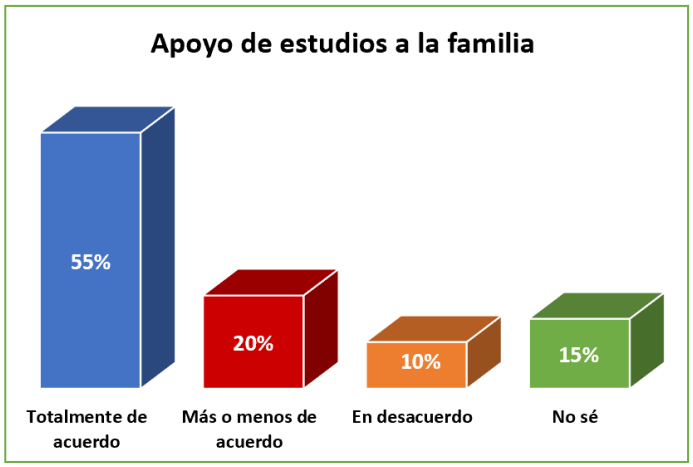


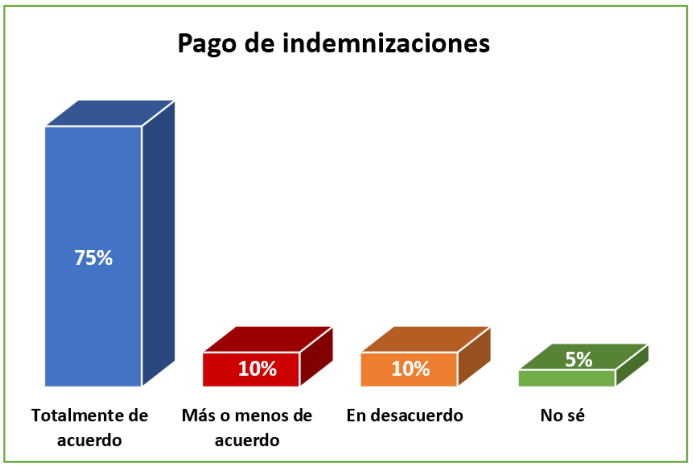












11.6 RELACIÓN DE ACRÓNIMOS

IEB: Iglesia Evangélica Bautista Luz del Mundo de Perú

IEP: Iglesia Evangélica Peruana

IELB: Iglesia Evangélica Luterana Boliviana

FIBAC: Fraternidad de Iglesias Bautistas de Cuba

IPL: Iglesia Pentecostal Latinoamericana en Costa Rica

LOMM: Liga de Oración en Misión Mundial

RUC: Registro Único de Contribuyentes

SUNARP: Superintendencia Nacional de Registros Públicos

IBL: Instituto Bíblico de Lima - Perú